# Azubis und junge Arbeiter_Innen sind die ersten Opfer der Wirtschaftskrise.

**Ronja Keller**

**Kenne deine Rechte!**

Schon vorher hat es sich
abgezeichnet, seit dem dem Ausbruch der Corona-Pandemie ist es amtlich: die Wirtschaft in Deutschland gerät in eine massive Rezession: Geschäfte und Restaurants wurden geschlossen, Veranstaltungen wurden abgesagt. Für viele Arbeiter_Innen in Deutschland werden die Arbeitsplätze geschlossen, vielen wird Kurzarbeit angeordnet oder sie werden sogar entlassen, was hohe Einkommensverluste mit sich bringt. Die nächste Krise steht bevor und mit ihr Angriffe auf Arbeiter_Innenrechte. Besonders treffen diese Angriffe uns Jugendliche und junge Menschen, denn wir sind die, die als Minijober_innen, Auszubildenden oder Werkstudierenden arbeiten und somit die ersten, denen gekündigt wird. Oft haben wir begrenzte Arbeitsverträge und sind meist auch noch nicht allzu lang in Unternehmen angestellt. Das macht es Unternehmer_Innen leichter, uns schneller zu entlassen. Diese Entlassungen und Einschränkungen in unseren Rechten lassen wir uns nicht so einfach bieten! Deshalb haben wir hier ein paar Tipps, wie du dich gegen solche Angriffe wehren kannst und welche Rechte du hast.

**Was ist eigentlich
Kurzarbeit?**

Bei Kurzarbeit werden die
Arbeitszeit sowie der Lohn heruntergesetzt oder komplett ausgesetzt. Das Arbeitsverhältnis bleibt aber erhalten. Das Kurzarbeiter_Innengeld wird dabei vom Staat gezahlt und beträgt in

der Regel 60 % des Vollzeitlohns. Ein Recht auf dieses Geld haben allerdings nur Erwerbstätige, die auch in die Arbeitslosenversicherung einzahlen. Praktisch heißt das, dass Werkstudierende, Scheinselbstsständige, Honorarkräfte und Minijobber_innen in der Regel keine Kohle bekommen, denn mit einem 450 Euro Job zahlt man normalerweise keine Beiträge in die Arbeitslosenversicherung.

**Was tun, wenn Kurzarbeit angeordnet wird?**

Für sogenannte „Normal-Beschäftigte“ gilt, dass Arbeitgeber_Innen Kurzarbeit nicht einseitig anordnen dürfen. Der Betriebs- oder Personalrat muss zustimmen. Wenn es solche Räte nicht gibt, braucht es die Zustimmung der jeweiligen Arbeiter_Innen. Es kann aber auch sein, dass die Zustimmung bereits im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Dann braucht es keine Zustimmung mehr. Wenn ihr einen Betriebsrat habt, sprecht ihn an, damit dieser nicht gegen euren Willen für euch Kurzarbeit einwilligt. Stimmt individuell der Kurzarbeit nicht zu! Dann kann zwar eine Änderungskündigung drohen, aber ihr seid vorerst für mindestens 4 Wochen finanziell abgesichert. So gewinnt ihr Zeit und könnt euch immer noch nach Alternativen umschauen. Generell gilt immer: Nichts unterschreiben ohne rechtlichen Rat!

Als Werkstudierende_r oder Minijobber_in solltet ihr vom Betriebsrat fordern, dass er für nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigte der Kurzarbeit nicht zustimmt. Denn dann besteht zunächst das Recht weiter beschäftigt und auch dementsprechend bezahlt zu werden. Solange Arbeitnehmer_Innen ihre Arbeitskraft anbieten, haben sie nämlich das Recht auf Beschäftigung und Bezahlung des Lohns, auch wenn der Arbeitgeber die Arbeitskraft nicht annimmt.

**Was gilt für Auszubildende?**

Normalerweise bekommen
Auszubildende kein Kurzarbeiter_Innengeld, denn der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet alles zu tun, um die Ausbildung weiterhin zu gewährleisten. Dabei darf der Betrieb den Ausbildungsplan umstrukturieren. Die Ausbildungsvergütung darf nicht gekürzt werden! Wenn der Betrieb keine Mittel mehr sieht, um die Ausbildung aufrecht zu erhalten, kann ein Ausfall der Ausbildung in Frage kommen. Diese Option ist aber das aller letzte Mittel. Wenn es so weit kommt, haben betroffene Auszubildende Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung für mindestens sechs Wochen. Nach Ablauf dieser sechs Wochen können sie ausnahmsweise auch Kurzarbeit beziehen.

Werden Auszubildende
nicht oder nur mangelhaft ausgebildet, besteht auch ein Anspruch auf Schadensersatz gegenüber dem Ausbildungsbetrieb. Ausgefallene Ausbildungsinhalte sollten deshalb unbedingt im Berichtsheft vermerkt werden! Außerdem kann die Ausbildungseignung des Betriebs entfallen, wenn dieser während einer anhaltenden Krise zum Erliegen kommt. Dann sind der Arbeitgeber, die Industrie- und Handelskammer (IHK) und die Arbeitsagentur verpflichtet, einen anderen Ausbildungsbetrieb zu suchen. Wenn der Betrieb schließt aber gleichzeitig die Ausbildungseignung nicht entfällt, dürfen in Ausnahmefällen Azubis nach Hause geschickt werden. Doch auch hier muss die Vergütung weitergezahlt werden. Zuhause bleiben darf man aus Angst vor dem Virus nicht. Aber der Betrieb ist zumindest verpflichtet, Maßnahmen zu treffen, um für die Gesundheit der Beschäftigten zu sorgen(Desinfektionsmittel, Masken, usw.).

Doch was ist, wenn die
Berufsschule geschlossen hat? Bietet deine Berufsschule online Unterricht an, muss sie oder der Ausbildungsbetrieb die Mittel dafür (Endgeräte, Programme, …) zur Verfügung stellen. Die Verschiebung oder den Ausfall von Prüfungen regelt die IHK. Normalerweise ändert sich dabei nichts an deinem Ausbildungsvertrag außer die Prüfung

wird soweit verschoben, dass sie über den Zeitraum deines Ausbildungsvertrages hinaus geht. Dann solltest du einen Antrag auf Verlängerung der Ausbildungszeit stellen.

Zur Übernahmegarantie
bleiben tarifvertragliche Regelungen weiter bestehen, wenn keine neuen Vereinbarungen im Betrieb getroffen wurden. Dazu ist es hilfreich sich beim Betriebsrat zu erkundigen!
Übernahmevereinbarungen, die in den letzten 6 Monaten vor Ende der Ausbildung geschlossen wurden, behalten ihre Wirksamkeit – auch wenn diese nur mündlich waren!

**Darf mir Zwangsurlaub angeordnet werden?**

Auszubildende können
nicht so einfach in Zwangsurlaub geschickt werden, denn Urlaub muss beantragt werden und darf nicht angeordnet werden. Das gleiche gilt für Abbau von Überstunden, soweit nichts anderes mit dem Betriebsrat vereinbart wurde.

**Was tun, wenn mir Mehrarbeit verordnet wird?**

Im Sozialschutzpaket zur
Abmilderung der Auswirkungen des Corona-Virus hat die Bundesregierung massive Einschnitte in die Arbeitszeitbeschränkungen von Arbeiter_Innen in sogenannten „systemrelevanten Jobs“ vorgenommen. Die tägliche und wöchentliche zulässige Arbeitszeit wird auf 12 und 60! Stunden angehoben, Ruhezeiten werden verkürzt und der Anspruch auf Ersatzruhetage von einem Zeitraum von 2 auf 8 Wochen verlängert.

Wenn dir diese Mehrarbeit
verordnet wird, wehre dich dagegen, sprich dich mit deinem Betriebsrat ab, wie ihr dagegen vorgehen könnt.

Wenn du unter 18 bist,
dann fällst du unter das Jugendarbeitsschutzgesetz. Diese Form der Mehrarbeit darf dir dann nicht verordnet werden. Arbeitgeber_Innen drohen hohe Geldstrafen bei Missachtung. Mach sie ruhig darauf aufmerksam, wenn sie dich zwingen wollen, länger zu machen.

**Was tun, wenn die Kündigung kommt?**

Generell gilt immer, dass
die Kündigung schriftlich (nicht per Mail) sein muss. Außerhalb der Probezeit gilt eine Frist von mindestens 4 Wochen zum Monatsende oder zur Monatsmitte, in Probezeiten eine Frist von 2 Wochen. Wenn du in einem Betrieb mit mindestens 10 Vollzeitarbeitnehmer_Innen über 6 Monate beschäftigt bist, gilt das Kündigungsschutzgesetz. Das heißt, eine Kündigung muss begründet werden und es muss eine soziale Auswahl also eine Abwägung zwischen der Schutzbedürftigkeit verschiedener Arbeitnehmer_Innen erfolgen. Bei betriebsbedingten Kündigungen kann es einen Anspruch auf Abfindung geben, welcher sich an der Dauer der Beschäftigung orientiert.

Kann Corona ein
Kündigungsgrund sein? Für eine Kündigung braucht es sachliche Gründe. Das Coronavirus ist aktuell kein Grund für eine Kündigung. Das Unternehmen darf nicht einfach so auf Vorrat kündigen, nur weil beispielsweise der Absatz sinkt. Bei einer Stilllegung des Betriebs ist eine betriebsbedingte Kündigung nur dann gerechtfertigt, wenn der_die Unternehmer_in nicht mehr in der Lage ist, die Produktion / Dienstleistung fortzusetzen (z.B. wegen Kündigung von Pachtverträgen oder Verkauf von Maschinen). Bei einer Infizierung mit dem Coronavirus ist eine Kündigung auf keinen Fall rechtens. Wenn man aber fürchtet, sich im Betrieb zu infizieren und deswegen von der Arbeit fernbleibt, riskiert man eine verhaltensbedingte Kündigung.

Falls es zu einer
Kündigung kommt, heißt es, schnell reagieren und die Kündigung

durch die Gewerkschaft oder einen Anwalt prüfen lassen! Wenn ihr dagegen vorgehen wollt, müsst ihr innerhalb von 3 Wochen beim Arbeitsgericht die Klage einreichen.

**Wir müssen für unsere Rechte kämpfen!**

Minijobber_Innen und Werkstudierende haben keinen Anspruch auf Kurzarbeiter_Innengeld und können momentan gleich gekündigt werden. Prüfungen für Auszubildende werden verschoben oder fallen aus ohne jegliche Mitsprache von ihnen. Das Arbeitsrecht für Jugendliche ist eh schon unzureichend. Dennoch schrecken die Kapitalist_Innen nicht zurück, sie weiter zu beschneiden. Uns wird niemand was schenken, deshalb müssen wir unsere hart erkämpften Rechte verteidigen und ausweiten Wir dürfen uns nicht in die Rolle passiver Zuschauer_Innen drängen lassen, die nur zusehen, wie ihnen nach und nach Rechte beschnitten werden.

Deshalb müssen wir in den bereits vorhandenen Gremien wie Jugend- und Auszubildendenvertretungen unsere Forderungen herantragen. Es wird zwar momentan davon abgeraten Jugend- und Auszubildendenversammlungen durchzuführen und empfohlen, die Termine zu verschieben. Diese Versammlung ist allerdings ein wichtiges Gremium für die Vertretung aller Auszubildenden und sollte deshalb nicht einfach runtergefahren werden. Wenn die Versammlung nicht normal zusammenkommen kann, ist es immer noch möglich, sie online durchzuführen. In den Jugend- und Auszubildendenvertretungen sollte demokratisch bestimmt werden, wie produziert wird und welche Maßnahmen in der Corona-Krise im Betrieb für alle Auszubildenden und junge Beschäftigte getroffen werden sollen.

Da wir als Jugendliche allein nicht genügend Einfluss haben, um über die ganze Produktion

zu bestimmen, müssen wir auch gemeinsam eine Verbindung zur Arbeiter_Innenklasse schaffen und gemeinsam gegen die Angriffe der Kapitalist_Innen kämpfen und zwar durch Organisation und Massenstreiks. Die Gewerkschaftsführungen haben aktuell nur „Burgfriedenspolitik“ und den nationalen Schulterschluss mit den Kapitalist_Innen anzubieten und brauchen Druck aus der Basis (Revo berichtete: http://onesolutionrevolution.de/linke-politik-in-der-pandemie-teil-1%ef%bb%bf/)
Denn wenn wir sicherstellen wollen, dass Millionen keinen Lohn- und Einkommensverlust erleiden, dann werden wir kämpfen müssen. Wir brauchen Organisierung und gemeinsame Streiks zur Verteidigung unserer Interessen. Wir benötigen Kampforgane wie Aktionskomitees und Organe der Arbeiter_Innenkontrolle, die demokratisch legitimiert und ihrer Basis rechenschaftspflichtig sind. Wir müssen den Gewerkschaften Druck machen, sich für einen betriebsübergreifenden Arbeitskampf und politische Streiks einzusetzen.

**Unsere Forderungen für jugendliche Lohnabhängige**

- Lohnfortzahlung
  für alle Beschäftigten und zwar aus den Profiten der Unternehmen statt Kurzarbeiter_Innengeld
- Entlassungsverbote
  und Übernahmegarantie für alle Auszubildenden
- Keine Aussetzung der
  Arbeiter_Innenrechte durch Erlasse und Selbstermächtigung von Unternehmen durch Anordnung von Mehrarbeit, Home-Office, Wochenendarbeit, Versetzung und Zwangsurlaub
- Stattdessen mehr
  Kontrollausschüsse in den Unternehmen
- Aussetzung aller
  Miet- und Kreditzahlungen für alle Auszubildenden, Studierenden und

sonstige Lohnabhängige.

- Verteidigung des
  Streik-, Versammlungs- und Demonstrationsrecht
- Für das Recht auf
  politische Streiks,
- Für die
  Organisierung von flächendeckenden Streiks gegen die aktuellen Angriffe auf die Arbeitszeitregelungen
- Demokratische
  Abstimmung der Auszubildenden in Auszubildendenvertretungen über
  den weiteren Verlauf ihrer Ausbildung und Verschiebungen von Prüfungen