



Anlaufstelle zur
gewerkschaftlichen
Unterstützung
UNDOKumentiert
Arbeitender

POLITISCHE FORDERUNGEN

Wien, am 07.09.2015

Überblick

Präambel: Gleiche Rechte für alle ArbeitnehmerInnen

1. Wer rechtmäßig in Österreich lebt, soll Zugang zum Arbeitsmarkt haben
2. Erleichterung der Nachweisbarkeit von Arbeitsverhältnissen – Beweislastumkehr
3. Gleichstellung von arbeitsrechtliche Verfallsfristen – Ausdehnung der Verfallsfrist für arbeitsrechtliche Ansprüche auf drei Jahre
4. Gesicherter Aufenthalt während arbeitsrechtlichen Verfahren
5. Umsetzung des Rechts auf Parteienstellung für ArbeitnehmerInnen, für die eine Beschäftigungsbewilligung beantragt wird
6. Abschaffung der Bestrafung von undokumentiert Arbeitenden bei Nichteinhaltung von gesetzlichen Pflichten durch ArbeitgeberInnen

Präambel: Gleiche Rechte für alle ArbeitnehmerInnen

Migrations- und Beschäftigungsgesetze verwehren oder beschränken MigrantInnen den Zugang zum Arbeitsmarkt. Zum aktuellen Zeitpunkt gibt es in Österreich 28 verschiedene Aufenthaltsberechtigungen, die in den meisten Fällen mit einem beschränkten oder keinem Arbeitsmarktzugang verbunden sind. Die Beratungspraxis der Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender (UNDOK) zeigt, dass MigrantInnen dadurch in die informellen Sektoren des Arbeitsmarkts sowie die Scheinselbstständigkeit gedrängt werden und daher auf undokumentierte Arbeit angewiesen sind.

Undokumentierte ArbeitnehmerInnen werden von ArbeitgeberInnen um den Lohn betrogen. Es werden keine kollektivvertraglichen Mindestlöhne bezahlt, sie müssen exzessive Arbeitszeiten in Kauf nehmen, ArbeitgeberInnen halten weder Arbeitszeit- noch ArbeitnehmerInnenschutzstandards ein, es kommt auch zu sexuellen und anderen körperlichen Übergriffen. Unternehmen und ArbeitgeberInnen betreiben Lohn- und Sozialdumping, indem sie Kollektivverträge unterwandern und das Sozialsystem sukzessive aushöhlen.



Anlaufstelle zur
gewerkschaftlichen
Unterstützung
UNDOKumentiert
Arbeitender

1. Wer rechtmäßig in Österreich lebt, soll Zugang zum Arbeitsmarkt haben

Die Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt führt zur Überausbeutung von undokumentierten ArbeitnehmerInnen und in Folge auch zu einer Schwächung der Position aller ArbeitnehmerInnen. Sie ist einer der wesentlichen Gründe für die Ausweitung von Scheinselbstständigkeit und die Ungleichbehandlung von MigrantInnen in der Arbeitswelt. Die Beratungspraxis der UNDOK-Anlaufstelle unterstreicht, dass es hier vor allem eine umfassende Vereinfachung braucht.

Daher fordern wir:

- Mit Erteilung einer Aufenthaltsberechtigung für Österreich muss automatisch ein uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt einhergehen;
- Sofortige Aufhebung des Bartenstein-Erlasses;*
- Uneingeschränkter Arbeitsmarktzugang für AsylwerberInnen nach längstens 3 Monaten Wartezeit;
- Ziel muss es sein, unabhängig vom Aufenthaltsstatus menschenwürdige Beschäftigungsformen herzustellen.

2. Erleichterung der Nachweisbarkeit von Arbeitsverhältnissen – Beweislastumkehr

Um den Nachweis über ein bestehendes Dienstverhältnis erbringen zu können, benötigen ArbeitnehmerInnen in Ermangelung schriftlicher Dienstverträge und ordnungsgemäßer Lohnunterlagen u.a. handschriftliche Arbeitszeitaufzeichnungen, Informationen über das betreffende Unternehmen bzw. den/die ArbeitgeberIn, Beweise, wie etwa Fotos, SMS mit Dienstanweisungen und Namen von ZeugInnen. Für undokumentierte KollegInnen ist es oftmals wesentlich schwieriger diese Beweismittel bezuschaffen, da sie auf Grund ihrer hohen Ausbeutbarkeit und besonderen Erpressbarkeit zusätzlich unter Druck stehen. Vor dem Hintergrund unserer Beratungspraxis wissen wir, dass es daher gerade für undokumentierte ArbeitnehmerInnen doppelt schwierig ist, ihr Dienstverhältnis nachzuweisen.

Wir fordern daher analog zum Anti-Diskriminierungs- und Kündigungsanfechtungsrecht eine Beweislastumkehr. Das bedeutet, sofern ArbeitnehmerInnen glaubhaft machen können, dass sie bei einem/r bestimmten ArbeitgeberIn gearbeitet haben, muss diese/r ArbeitgeberIn das Gegenteil beweisen, andernfalls gilt das Dienstverhältnis als angenommen.

* **Anmerkung:** 2021 erklärte der Österreichische Verfassungsgerichtshof den Bartenstein-Erlass von 2004 sowie den Hartinger-Klein-Erlass von 2018 für gesetzwidrig und hob diese auf. Arbeitsminister Kocher (ÖVP) reagierte abermals mit einem Erlass, der den Jobzugang für Asylwerber*innen weiterhin limitiert. (Stand Herbst 2024)



Anlaufstelle zur
gewerkschaftlichen
Unterstützung
UNDOKumentiert
Arbeitender

3. Gleichstellung von arbeitsrechtliche Verfallsfristen – Ausdehnung der Verfallsfrist für arbeitsrechtliche Ansprüche auf drei Jahre

In vielen Branchen, in denen undokumentiert gearbeitet wird, gibt es sehr kurze Verfallsfristen. Häufig verfallen arbeitsrechtliche Ansprüche bereits nach drei Monaten und bevor die Betroffenen diese geltend machen können. Insbesondere während eines aufrechten Dienstverhältnisses ist die Geltendmachung offener Ansprüche oft nicht zumutbar und mit hohen Risiken gerade für undokumentiert Arbeitende verbunden. Kurze Verfallsfristen betreffen ArbeitnehmerInnen unabhängig davon, ob sie mit oder ohne Papiere arbeiten. Aus unserer Beratungspraxis haben sich kurze Verfallsfristen, vor allem in Niedriglohnbranchen, als ein großes Problem herausgestellt, da die Beschäftigten dadurch viel Geld verlieren, das ihnen eigentlich zustünde.

Analog zur Forderung der Arbeiterkammern fordern wir die Abschaffung von Verfallsfristen von unter drei Jahren. Damit käme die im ABGB festgesetzte dreijährige Verjährungsfrist zum Tragen. Darüber hinaus soll die Frist frühestens nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu laufen beginnen.

4. Gesicherter Aufenthalt während arbeitsrechtlichen Verfahren

Um arbeits- und sozialrechtliche Ansprüche geltend machen zu können, müssen undokumentiert Arbeitende eine persönliche Aussage bei der zuständigen Gebietskrankenkasse (Niederschrift) oder bei Gericht machen. Aufgrund der besonderen Erpressbarkeit dieser ArbeitnehmerInnen angesichts ihrer aufenthaltsrechtlich unsicheren Situation, stellt dies jedoch für viele undokumentierten ArbeitnehmerInnen eine immense Hürde dar. Laut der EU-Sanktionenrichtlinie müssen Drittstaatsangehörige, die von ArbeitgeberInnen ausgebeutet werden, die Möglichkeit erhalten, ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche einfordern zu können.

Unsere Beratungspraxis zeigt, dass diese Verpflichtung jedoch in Österreich nach wie vor nicht umgesetzt ist. Wir fordern daher mindestens für die Dauer eines arbeits- und/oder sozialrechtlichen Verfahrens einen Aufenthaltstitels für die Betroffenen und deren Angehörige.



Anlaufstelle zur
gewerkschaftlichen
Unterstützung
UNDOKumentiert
Arbeitender

5. Umsetzung des Rechts auf Parteienstellung für ArbeitnehmerInnen, für die eine Beschäftigungsbewilligung beantragt wird

Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin, deren ArbeitgeberIn einen Antrag auf Beschäftigungsbewilligung für ihn/sie stellen muss, hat laut Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) keine Parteienstellung im Verfahren um Ausstellung der Beschäftigungsbewilligung.

Unsere Beratungspraxis zeigt, dass dies immer wieder zu Problemen führt. Für betroffene ArbeitnehmerInnen bedeutet dies oftmals ein fehlendes Wissen über ihren rechtlichen Status am Arbeitsmarkt. Die Folge ist, dass ArbeitnehmerInnen gegebenenfalls undokumentiert arbeiten, ohne es jedoch zu wissen, oder in Extremfällen sogar aufgrund Vorspiegelung falscher Tatsachen durch ArbeitgeberInnen, davon ausgehen, dass eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde.

Wir fordern daher die Umsetzung des Rechts auf Parteienstellung gemäß der Judikatur des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR).

6. Abschaffung der Bestrafung von undokumentiert Arbeitenden bei Nichteinhaltung von gesetzlichen Pflichten durch ArbeitgeberInnen

ArbeitnehmerInnen dürfen nicht für die Nichteinhaltung von gesetzlichen Pflichten ihrer ArbeitgeberInnen bestraft werden. Das AMS erteilt keine Beschäftigungsbewilligung für ArbeitnehmerInnen, deren frühere ArbeitgeberInnen die Einholung einer solchen unterlassen haben, wodurch die betroffenen ArbeitnehmerInnen mehrfach undokumentiert gearbeitet haben. So etwa im Falle mehrmaliger An- und Abmeldung bei der Gebietskrankenkasse, wenn die ArbeitgeberInnen keine Beschäftigungsbewilligung für den/die Arbeitnehmer/in beantragt hat. Oftmals wissen ArbeitnehmerInnen darüber selbst nicht Bescheid. Es ist dringend erforderlich, diesen Missstand zu beheben.

Mitglieder/KooperationspartnerInnen:



Arbeit
ohne Papiere ...

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
ÖGB-Catamaran, Lift D, 1. Stock, Raum 1913
Tel.: +43 (0)1 534 44 -390 40
office@undok.at – www.undok.at

Öffnungszeiten: Mo 9:00–12:00 + Mi 15:00–18:00
Termine außerhalb der Öffnungszeiten nach Vereinbarung