

Politische Forderungen

Wien, am 07.09.2015

Unsere Forderungen

Gleiche Rechte für alle ArbeitnehmerInnen

Für MigrantInnen ist der Zugang zum Arbeitsmarkt oft nicht erlaubt oder der Zugang wird ihnen sehr schwer gemacht. Der Grund dafür sind Gesetze. Zum Beispiel Migrationsgesetze und Beschäftigungsgesetze.

In Österreich gibt es 28 Aufenthaltsberechtigungen. Diese regeln, wer arbeiten darf oder wer nicht arbeiten darf. Viele MigrantInnen dürfen offiziell nicht arbeiten, wenn sie nicht die passende Aufenthaltsberechtigung haben. Sie arbeiten dann oft ohne Papiere. Wir sagen dazu auch: undokumentiert arbeiten. In dieser Situation leiden sie unter sehr schlechten Arbeitsbedingungen.

Es gibt ArbeitgeberInnen, die keine Mindestlöhne bezahlen und Arbeitsstandards nicht einhalten. Es kommt auch oft zu sexuellen oder anderen körperlichen Übergriffen. Manche Unternehmen und ArbeitgeberInnen verstoßen gegen das Arbeitsrecht und gegen soziale Rechte. Das nennt man auch Lohndumping und Sozialdumping. Sie gefährden das Sozialsystem in Österreich.

Die Organisation UNDOK berät und unterstützt MigrantInnen, die undokumentiert arbeiten. Durch die Beratung erfährt UNDOK, dass MigrantInnen oft keine andere Wahl haben, als undokumentiert zu arbeiten.

1. Zugang zum Arbeitsmarkt für alle, die rechtmäßig in Österreich leben

MigrantInnen werden in der Arbeitswelt sehr oft nicht gleichberechtigt behandelt. Wenn ihnen der Zugang zum Arbeitsmarkt nicht erlaubt wird, kommt es oft zur Ausbeutung dieser Menschen. Sie arbeiten als undokumentierte ArbeitnehmerInnen. Das ist auch für alle anderen ArbeitnehmerInnen schlecht.

Immer mehr Menschen arbeiten in einer Scheinselbstständigkeit. Das bedeutet: Sie gelten als selbstständig, sind es aber in Wirklichkeit nicht. Das ist ein Problem, weil diese Menschen nicht vom Arbeitsgesetz geschützt werden.

UNDOK fordert:

- Wenn jemand eine Aufenthaltsberechtigung hat, soll diese Person **Zugang zum Arbeitsmarkt** bekommen. Ohne Einschränkungen.
- Der **Bartenstein-Erlass muss aufgehoben werden**. Er beschränkt den Zugang zum Arbeitsmarkt für AsylwerberInnen.

Aktueller Stand (2024) zum Bartenstein-Erlass: 2004 und 2018 hat die österreichische Bundesregierung strenge Regeln für MigrantInnen am Arbeitsmarkt eingeführt. Diese Regeln waren aber gesetzeswidrig. Deshalb sind sie aufgehoben worden. Jetzt gibt es neue Regeln, die den Zugang zum Arbeitsmarkt für AsylwerberInnen wieder schwer machen.

- Wenn AsylwerberInnen schon 3 Monate im Asylverfahren sind, sollen sie **Zugang zum Arbeitsmarkt** bekommen. Ohne Einschränkungen.
- **Menschenwürdige Arbeitsverhältnisse dürfen nicht vom Aufenthaltsstatus** von Personen **abhängig sein**.

2. Der Nachweis für ein Arbeitsverhältnis muss leichter werden

Wir sagen auch Beweislastumkehr dazu.

ArbeitnehmerInnen brauchen einen Nachweis für ihr Dienstverhältnis. Dafür brauchen sie viele Dokumente. Zum Beispiel: schriftliche Arbeitsverträge, Lohnunterlagen, Arbeitszeitaufzeichnungen, Informationen über das Unternehmen oder die ArbeitgeberInnen, Beweise (SMS, Fotos), Namen von Zeuginnen. Für undokumentierte ArbeitnehmerInnen sind diese Dinge sehr schwer zu besorgen. Sie werden oft erpresst und stehen unter Druck, weil sie von der Arbeit abhängig sind.

Wir fordern eine Beweislastumkehr in Zusammenhang mit Anti-Diskriminierungsrecht und Kündigungsrecht. Das bedeutet: ArbeitnehmerInnen können beweisen, dass sie bei einem/r ArbeitgeberIn gearbeitet haben. Dann müssen die ArbeitgeberInnen beweisen, dass es nicht stimmt. Der Aufwand liegt also bei den ArbeitgeberInnen und nicht bei den ArbeitnehmerInnen.

UNDOK fordert:

- **Die Beweislastumkehr**

3. Arbeitsrechtliche Verfallsfristen sollen verlängert werden

Es gibt sehr kurze Verfallsfristen in den Branchen, wo ArbeitnehmerInnen undokumentiert arbeiten. Eine Verfallsfrist regelt, ab wann man keinen Antrag mehr stellen kann. Die Verfallsfrist ist zum Beispiel ein Datum oder eine Zeitangabe.

Deshalb verfallen arbeitsrechtliche Ansprüche oft nach drei Monaten. Arbeitsrechtliche Ansprüche sind zum Beispiel Mindestlohn, Überstunden und Urlaub. Viele undokumentiert arbeitende Menschen können nicht rechtzeitig einreichen. Viele machen es auch nicht, weil sie damit ihre Arbeitsstelle gefährden könnten. In unserer Beratungsstelle sehen wir, dass viele ArbeitnehmerInnen deshalb viel Geld verlieren.

Die kurzen Verfallsfristen sind auch für alle anderen ArbeitnehmerInnen ein Problem. Auch die Arbeiterkammer fördert die Abschaffung von Verfallsfristen unter drei Jahren. Die Verfallsfrist soll auch erst mit der Beendigung des Dienstverhältnisses beginnen.

UNDOK fordert:

- **Die Verfallsfrist für alle arbeitsrechtlichen Ansprüche soll auf drei Jahre verlängert werden.**

4. Ein gesicherter Aufenthalt während eines Verfahrens zum Arbeitsrecht

Undokumentierte ArbeitnehmerInnen müssen eine persönliche Aussage machen, wenn sie ihre Arbeitsrechte und Sozialrechte einklagen wollen. Diese Aussage müssen sie bei der Gebietskrankenkasse oder bei Gericht machen. Viele machen das aber nicht, weil sie in einer schwierigen rechtlichen Situation sind (Aufenthalt, undokumentierte Arbeit).

Die EU hat dafür eine Richtlinie beschlossen. Wir sagen dazu auch EU-Sanktionenrichtlinie. Sie sagt: Menschen aus Nicht-EU-Ländern, die ausgebeutet werden, müssen die Möglichkeit haben, ihre Arbeitsrechte einzufordern. In unserer Beratung sehen wir aber immer wieder: Österreich setzt diese EU-Sanktionenrichtlinie nicht um.

UNDOK fordert: Wenn undokumentierte ArbeitnehmerInnen ihre **Arbeitsrechte einklagen, sollen sie einen Aufenthaltstitel bekommen. Auch ihre Angehörigen** sollen einen Aufenthaltstitel bekommen.

5. ArbeitnehmerInnen sollen das Recht auf Parteienstellung bekommen, wenn sie eine Beschäftigungsbewilligung beantragen

ArbeitgeberInnen beantragen oft eine Beschäftigungsbewilligung für ArbeitnehmerInnen. Die ArbeitnehmerInnen haben in diesem Verfahren nicht das Recht auf Parteienstellung. Parteienstellung bedeutet: Die Person hat das Recht, in einem Verfahren mitzumachen.

Zum Beispiel: Akten einsehen, Beweise vorlegen, Fragen stellen oder Einspruch erheben. Dieses Recht haben ArbeitnehmerInnen derzeit nicht. So steht es im Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG).

In unserer Beratung sehen wir immer wieder, dass das ein Problem ist. ArbeitnehmerInnen kennen dann oft ihren rechtlichen Status am Arbeitsmarkt nicht. Deshalb arbeiten manche dann undokumentiert und wissen es nicht. Manchmal drängen ArbeitgeberInnen diese Personen auch in undokumentierte Arbeit. Sie sagen ihnen, dass sie eine Beschäftigungsbewilligung haben, obwohl es keine gibt.

UNDOK fordert:

- **Das Recht auf Parteienstellung gemäß der Judikatur des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR).**
Der EGMR überprüft, ob alle EU-Mitgliedstaaten die Menschenrechte einhalten.

6. Undokumentierte ArbeitnehmerInnen dürfen nicht mehr bestraft werden, wenn ArbeitgeberInnen Gesetze nicht einhalten

ArbeitgeberInnen müssen Gesetze einhalten. Undokumentierte ArbeitnehmerInnen werden oft dafür bestraft, wenn ihre ArbeitgeberInnen das nicht tun. Wenn vorherige ArbeitgeberInnen keine Beschäftigungsbewilligung gestellt haben, bekommen diese ArbeitnehmerInnen beim nächsten Mal keine mehr vom Arbeitsmarktservice (AMS). Es passiert oft, dass ArbeitnehmerInnen ohne Beschäftigungsbewilligung bei der Gebietskrankenkasse angemeldet und abgemeldet wurden. Das ist gegen das Gesetz. Die ArbeitnehmerInnen wissen das sehr oft nicht. Das darf nicht mehr passieren und muss geändert werden.

ArbeitnehmerInnen werden also für die Handlungen von ArbeitgeberInnen bestraft.

UNDOK fordert:

- **ArbeitnehmerInnen dürfen nicht mehr für ihre ArbeitgeberInnen bestraft werden.**