

GLEICHE ARBEITSRECHTE FÜR ALLE!



LIEBE LESERIN, LIEBER LESER!

Dieses Heft wurde in Kooperation mit UNDOK, der Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentierter Arbeitender, erstellt. UNDOK setzt sich seit zehn Jahren für die **Rechte von Arbeitnehmer:innen ohne bzw. mit unsicherem Aufenthalt oder eingeschränktem Zugang zum Arbeitsmarkt** ein. Denn gerade diese Gruppen sind oft von extremer Ausbeutung betroffen.

In diesem Heft erklären wir, was **undokumentierte Arbeit** ist, wie es dazu kommt und wer davon aus welchen Gründen betroffen ist. Ein **Glossar** stellt wichtige Begriffe vor: von Aufenthaltstitel über Beschäftigungsbewilligung zu Scheinselbstständigkeit.

Konkrete Beispiele geben Einblicke in prekäre Arbeitssituationen. Die Fallgeschichten sind so aufbereitet, dass diese **Lebensgeschichten** im Unterricht zur Bearbeitung des Themas eingesetzt werden können.

Das Thema Arbeit kann in vielen Fächern bearbeitet werden, es verbindet die Unterrichtsprinzipien Politische Bildung sowie Wirtschafts- und Verbraucherbildung und hat Bezüge zur Berufsorientierung.

Wir wünschen Ihnen interessante Diskussionen mit Ihren Schüler:innen. Wie immer freuen wir uns über Feedback, wenn Sie unsere Unterlagen im Unterricht anwenden.

Ihr Team von Zentrum *polis*
> service@politik-lernen.at

INHALT

1	Grundlagen	3
2	Begriffsbestimmungen	4
3	Lebensgeschichten	5
4	Arbeitsrecht: Fragen und Antworten	8
5	Interview mit Johanna Schintl	9
6	Unterrichtsbeispiel	12
7	Weiterführende Links	15



ARBEIT

polis aktuell 5/2024

- Verständnis von Arbeit
 - Arbeit und Gender
 - Arbeitsmarkttheorien
 - Zukunft der Arbeit
 - Interview mit Johannes Kopf
 - Unterrichtsbeispiel, Links und Tipps
- > www.politik-lernen.at/pa_arbeit



CARE ARBEIT UND PFLEGE

polis aktuell 9/2022

- Was ist Care-Arbeit?
 - Care-Ethik
 - Care-Arbeit in Österreich
 - Interviews mit Hannah Molcar und Helmut Sax
 - Unterrichtsbeispiel, Links und Tipps
- > www.politik-lernen.at/pa_carearbeit

30. APRIL: TAG DER ARBEITLOSEN

Der Tag der Arbeitslosen, am Tag vor dem „Tag der Arbeit“, gibt arbeitssuchenden Menschen eine Stimme.

Tipp: www.aktive-arbeitslose.at

1. MAI: TAG DER ARBEIT

Seit 1886 wird der 1. Mai als internationaler **Tag der Arbeit** in aller Welt gefeiert. An diesem Tag traten tausende Arbeiter:innen in den Vereinigten Staaten in den Streik, um sich für bessere Arbeitsbedingungen stark zu machen und vor allem auch den 8-Stunden-Tag einzufordern. Seit 1919 ist dieser Tag (mit Unterbrechungen) in Österreich ein gesetzlicher Feiertag.

Tipp: Politische Festkultur am 1. Mai

> www.politik-lernen.at/hpb_politischefestkultur

1 GRUNDLAGEN

Die allermeisten Menschen müssen – um ihre Existenz zu sichern – gegen Bezahlung arbeiten. Die Rede ist von **Lohn- oder Erwerbsarbeit**. Doch nicht allen steht der Zugang zu regulärer Erwerbstätigkeit offen. So bewirken etwa die restriktiven Migrations- und Arbeitsmarktgesetze in Österreich, dass viele Menschen in informelle oder sogenannte undokumentierte Arbeitsverhältnisse gedrängt werden, damit sie ein Einkommen haben.

Von undokumentierter Arbeit spricht man, wenn Menschen ohne die erforderlichen Aufenthalts- oder Arbeitspapiere unselbstständig beschäftigt sind. Betroffen sind vor allem Migrant:innen aus Nicht-EU-Staaten, für die es hierzulande um die 30 verschiedene Aufenthaltstitel gibt. Nur wenige davon sind mit einem freien Zugang zum Arbeitsmarkt verbunden.

Undokumentierte Arbeit ist dirty, dangerous, difficult (schmutzig, gefährlich, schwierig) und in beinahe jeder Branche zu finden. Besonders häufig ist sie am Bau, in der Gastronomie, im Transport, in der Landwirtschaft sowie bei Dienstleistungen im Privathaushalt und in der Pflegearbeit anzutreffen. Unter

den undokumentiert Arbeitenden finden sich Studierende ebenso wie Asylwerber:innen, formell Niedrig- wie Hochqualifizierte. Wie viele es sind, ist kaum einzuschätzen. Sicher ist: **Aufgrund ihres prekären Status sind Betroffene leichter erpress- und ausbeutbar, was Arbeitgeber:innen immer wieder ausnutzen.**

Arbeiten ohne Papiere bedeutet jedoch nicht, ohne Rechte zu sein. Denn Arbeits- und Sozialrechte – z.B. Mindestlohn, Kranken- und Pensionsversicherung, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, maximale Arbeitszeiten, Kündigungsfristen und menschenwürdige Arbeitsbedingungen – gelten für alle Arbeitnehmer:innen gleichermaßen und zwar unabhängig von Herkunft und Aufenthaltsstatus.

Diese Rechte einzufordern, ist aber für Arbeitnehmer:innen ohne Papiere mit besonderen Hürden und Herausforderungen verbunden. Doch es gibt Unterstützung! Dieses Heft bietet einen umfassenden Einstieg ins Thema – mit Fokus auf die rechtlichen Möglichkeiten, in ausbeuterische Arbeitsverhältnisse zu intervenieren, und darauf, wie sich undokumentiert Arbeitende selbst gegen Ausbeutung wehren können.

SCHNELLER CHECK DER BEGRIFFE



ILLEGALE ARBEIT/PFUSCH

Diese Begriffe sind negativ behaftet und lösen Assoziationen zu kriminellen Tätigkeiten aus. Menschen, die diese Form von Arbeit verrichten, sind niemals illegal!

SCHWARZARBEIT

Kriminelle Handlungen werden im Deutschen oft mit dem Adjektiv „schwarz“ verbunden (Schwarzfahren, Schwarzmarkt u.s.w.), so auch in Bezug auf Arbeit. Hierbei handelt es sich um einen negativ betonten Alltagsausdruck.

AUSLÄNDER/FREMDE

Ausländer:innen sind nach hiesigem Recht Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft. Umgangssprachlich wird der Begriff „Fremde“ mit „unbekannt“, „unvertraut“ oder gar „beängstigend“ assoziiert. Deshalb haftet ihm etwas Negatives an.



ILLEGALISIERTE ARBEIT

Eine Bezeichnung, die die Realität auf differenzierte Weise beschreibt: Die Tätigkeit von Menschen, die ohne die entsprechenden Aufenthalts- oder Arbeitspapiere in Österreich einer Beschäftigung nachgehen, wird als illegal erklärt.

UNDOKUMENTIERT

Eine Definition von undokumentierter Arbeit lautet: Menschen ohne (gültigen) Aufenthalts- oder Arbeitspapiere leisten Lohnarbeit und sind daher ohne dokumentiertes Arbeitsverhältnis. Typischerweise fehlt auch ein entsprechender schriftlicher Arbeitsvertrag.

MENSCHEN MIT MIGRATIONSGESCHICHTE BZW. MIGRATIONSBIOGRAFIE

Bezeichnet Menschen, die entweder selbst eingewandert sind oder Vorfahren haben, die nach Österreich gekommen sind. Der Begriff ersetzt den behördlich verwendeten Begriff „Migrationshintergrund“, der nicht in Österreich geborene Menschen häufig stigmatisiert. Ob hier geboren oder nicht, können Menschen Migrationsgeschichte haben.

2 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN



AUFENTHALTSSTATUS

Der Aufenthaltsstatus wird durch den gesetzlich geregelten Erwerb eines sogenannten Aufenthaltstitels begründet. Er sagt aus, wie lange eine Person legal im Land bleiben kann und welchen Beschränkungen oder Auflagen sie unterliegt, z.B. ob sie arbeiten darf oder nicht. Ein Überblick fällt schwer: In Österreich existieren fast 30 verschiedene Aufenthaltstitel, die immer für einen bestimmten Zweck erteilt werden (z.B. zur Arbeit, Familienzusammenführung oder zu Ausbildungszwecken).



BESCHÄFTIGUNGSBEWILLIGUNG

Eine große Hürde ist die Beschäftigungsbewilligung. Manche Lohnabhängige mit Papieren aus Ländern außerhalb der EU brauchen diese, um einer unselbstständigen Arbeit nachgehen zu dürfen (z.B. Studierende oder Asylwerber:innen). Die Beschäftigungsbewilligung muss von den jeweiligen Arbeitgeber:innen beim Arbeitsmarktservice (AMS) beantragt werden und ist ausschließlich für diese Stelle gültig, was die persönliche Abhängigkeit der Arbeitnehmer:innen von ihren Arbeitgeber:innen erhöht. Für diese Bewilligung gibt es außerdem eine Vielzahl an Bedingungen. Vor allem für Asylwerber:innen ist das Verfahren sehr hochschwellig, das das AMS ein sogenanntes Ersatzkraftverfahren durchführt (siehe Kasten „Asylstatur“).



ASYLSTATUS

Asylwerber:innen in Österreich dürfen theoretisch in jedem Job arbeiten, wenn sie drei Monate lang zum Asylverfahren zugelassen sind. In der Praxis bestehen jedoch hohe Barrieren: Asylwerber:innen benötigen eine Beschäftigungsbewilligung und das AMS führt ein sogenanntes Ersatzkraftverfahren durch. Dabei wird geprüft, ob es andere Personen (u.a. österreichische Staatsbürger:innen, EWR-Bürger:innen) gibt, die für den konkreten Arbeitsplatz infrage kommen. Wird der Asylstatus gewährt („anerkannter Flüchtling“), geht damit auch ein freier Zugang zum Arbeitsmarkt einher.

SCHEINSELBSTSTÄNDIGKEIT

Wenn jemand auf dem Papier selbstständig tätig ist, obwohl ein unselbstständiges Arbeitsverhältnis vorliegt, handelt es sich um Scheinselbstständigkeit. Selbstständig ist, wer u.a. weisungsungebunden und frei bei der Orts- und Zeiteinteilung arbeitet. Viele Personenbetreuer:innen und Essenslieferant:innen gelten als Selbstständige, obwohl sie de facto unselbstständig arbeiten. Sie werden ins Ein-Personen-Unternehmer:innentum gedrängt, wo Rechte für Arbeitnehmer:innen nicht greifen. Davon profitieren vor allem die Unternehmen, die so Arbeitsgesetze umgehen und weniger Abgaben zahlen. Ob jemand unselbstständige Arbeitnehmer:in oder selbstständig ist, hat unterschiedliche Konsequenzen – etwa in Bezug auf geregelte Arbeitszeiten, den Zugang zum Arbeitslosengeld, Pensionsansprüche oder das Steuerrecht.



STRUKTURELLER RASSISMUS

Hierbei geht es nicht um eine Interaktion zwischen zwei Menschen, sondern um rassistische Strukturen und Routinen, die so ausgestaltet sind, dass Menschen überdurchschnittlich oft und regelmäßig aufgrund ihrer Herkunft, ihres Aussehens bzw. ihrer Zugehörigkeit benachteiligt werden. In diesem Zusammenhang ist häufig auch von systemischem Rassismus die Rede. Als institutioneller Rassismus werden Diskriminierungen bezeichnet, die von Institutionen, Gesetzen und Normen ausgehen.

3 LEBENSGESCHICHTEN

Mit welchen Hürden Migrant:innen und Asylsuchende konfrontiert sind, wenn es um einen sicheren Aufenthalt und existenzsichernde Arbeit geht, erzählen vier

Betroffene. Ebenso berichten sie von ihren Überlebensstrategien, Solidarität untereinander und dem tagtäglichen Kampf um ihre Rechte.

ALBTRAUM IM NACHTCLUB

Über zehn Jahre arbeitete Jin L.* in der Wiener Nachtgastronomie als Kellnerin, um ihr Studium an der Kunstuniversität zu finanzieren. Dass sie dafür eine Arbeitserlaubnis gebraucht hätte, wusste sie nicht – ebenso wenig wie ihre Arbeitgeber:innen.

„Die Warterei machte mich total verrückt.“

Als ich in einem bekannten **Nachtclub** zu arbeiten begann, wusste ich nicht, dass ich als ausländische Studierende eine Arbeitserlaubnis brauche, ich hatte „nur“ ein **Studentenvisum**. Meinen Arbeitgeber:innen – der Club wurde von mehreren Leuten geführt – war das aber offensichtlich auch nicht klar. Nach einiger Zeit musste ich mein Studentenvisum verlängern. Das war aber nicht möglich, weil der Club keine Beschäftigungsbewilligung für mich beantragt hatte.

Bevor ich nach Österreich kam, hatte ich noch nie im Ausland gelebt und gearbeitet, so etwas wie eine **Beschäftigungsbewilligung** war für mich völlig neu. Als ich meinen Arbeitgeber:innen erzählte, was passiert war, meldeten sie mich sofort ab. Die Abmeldebestätigung schickte ich dann der MA 35**. Während ich auf eine Antwort wartete, versuchte ich, mehr über die Gesetze und Visaregeln in Erfahrung zu bringen. Das alles war sehr verwirrend. Die Warterei machte mich total verrückt. Aber ich hatte großes Glück: Der Vater einer Studienkollegin war Anwalt und schrieb dem Magistrat einen netten Brief – darin stand, dass ich eine gute Studentin sei, dass ich keinesfalls absichtlich illegal gearbeitet hätte und ich diesen Fehler nicht wiederholen würde. Kein Wort über meine Arbeitgeber:innen, die die Beschäftigungsbewilligung eigentlich hätten beantragen müssen. Und siehe da: Nach einer Woche erhielt ich Antwort von der MA 35 mitsamt dem verlängerten Visum.

Im Club suchten wir nach Möglichkeiten, wie ich dort weiterarbeiten konnte. Es gab ein gutes Arbeitsklima und ich brauchte das Geld. Weil ich wegen des undokumentierten Jobs beim AMS gesperrt war, konnten sie aber ein Jahr lang keine Beschäftigungsbewilligung für mich beantragen. Letztlich deklarierten wir es als **Saisonarbeit**. Das war super aufwändig und musste jedes Mal neu angesucht werden. Anderthalb Jahre ging das so, bis ich endlich eine Beschäftigungsbewilligung bekam.

Ich war dann **teilzeitangestellt mit 20 Wochenstunden**. Wir waren alle für weniger Stunden angestellt, als wir tatsächlich gearbeitet haben. Es war einerseits sehr gut bezahlt, andererseits bekamen wir kein 13. und 14. Gehalt. Also auf dem Zettel schon, aber nicht in echt. Wirklich schlimm war, dass es **keinen bezahlten Krankenstand** gab. Irgendwann haben wir uns entschieden, unsere eigene „Krankenkasse“ einzurichten. Wir zahlten von unserem **Trinkgeld** regelmäßig einen fixen Betrag ein und hatten dann immer ein paar hundert Euro in der Kasse.

Man erlebt in Österreich sehr häufig, dass dein:e Arbeitgeber:in nicht absichtlich falsch handelt, aber sich auch nicht bemüht, es besser zu machen. Wenn was schief läuft, trägt der:die Chef:in ein kleines, die Arbeiter:innen dagegen ein großes Risiko. **Und wenn du wie ich Ausländerin bist, hast du überhaupt die Arschkarte gezogen. Und das wissen die Arbeitgeber:innen auch.**

* Namen von der Redaktion geändert

** Magistratsabteilung für Einwanderung und Staatsbürgerschaft der Stadt Wien

GEMEINSAM FÜR BESSEREN LOHN

2004 sucht Ayo M.* in Österreich um Asyl an. Für Menschen mit einem laufenden Asylverfahren sind die Möglichkeiten, in Österreich offiziell zu arbeiten, stark eingeschränkt.

Das Geld, das in der Grundversorgung gestellt wird, reicht aber zum Leben meist nicht aus, übrig bleibt dann nur Arbeiten ohne Papiere.

„Ich hatte Angst, dass mich die Fremdenpolizei holen kommt.“

2008 begann ich, Zeitungen auszutragen, zwei Jahre lang habe ich das gemacht. Obwohl ich keine **Arbeitspapiere** hatte, war ich angemeldet und hatte jeden Monat einen **Lohnzettel** im Briefkasten. Der Job war ganz okay, aber ich hatte Angst, dass die Fremdenpolizei kommen und mich holen würde, weil ich noch keinen offiziellen Asylstatus hatte und dort eigentlich gar nicht arbeiten durfte.

Neben dem **Zeitungsjob** fing ich an, in einem **Chinarestaurant** zu putzen. Die Arbeit hatte mir ein Freund vermittelt. Ich machte in der Nacht die Küche und die Böden sauber, täglich drei bis vier Stunden. Nach drei Wochen drückte mir der Chef 210 Euro in die Hand, sprich 10 Euro pro Tag. Der Freund hatte mir jedoch gesagt, dass ich 5 Euro pro Stunde bekommen würde. Ich war wütend und sagte ihm, dass ich nicht für so wenig Geld arbeiten kann. Dann ging ich einfach. Was anderes konnte ich nicht tun, ich hatte ja nichts gegen ihn in der Hand, weil jemand anders den Lohn verhandelt hatte.

Seit 2013 hat sich meine Situation verändert, ich darf offiziell arbeiten. Bis vor kurzem arbeitete ich für ein bekanntes Cateringunternehmen. Unter den 15 fixen Arbeiter:innen waren einige Österreicher:innen. Diese fanden irgendwann heraus, dass wir unter dem kollektivvertraglichen Mindestlohn arbeiteten. Daraufhin gingen wir alle gemeinsam zu unserem Chef und verlangten, nach dem Kollektivvertrag bezahlt zu werden. Er lehnte das ab, denn es gehe der Firma wirtschaftlich nicht gut, hieß es, wir seien im Minus. Dann, kurz vor der Corona-Pandemie, ging die Firma in Konkurs.

Es gab da noch eine Sache, die wir gemeinsam gemacht haben: Einmal wollte die Firma, dass wir auch samstags und sonntags arbeiten. Wir diskutierten das untereinander, für uns war klar, dass das nicht geht, weil wir alle Familien haben und das auch nicht in unseren Verträgen stand. Dann setzten wir uns mit dem Chef zusammen. Er sagte: Okay, wer die Wochenenden macht, kriegt die Stunden doppelt gezahlt. Ich muss sagen, mir war damals nicht wirklich klar, was ein Kollektivvertrag eigentlich ist und was mir sowas bringt. **Es hätte sicher geholfen, wäre jemand da gewesen, der uns über unsere Rechte und darüber, wie wir mit dem Chef hätten reden sollen, aufgeklärt hätte.**



LANGER KAMPF UM AUFENTHALT

Als gut ausgebildete weiße US-Amerikanerin war Jennifer S.* in aller Regel „unauffällig“. Dennoch war auch sie als Drittstaatsangehörige mit zahlreichen bürokratischen Hürden und behördlichen Schikanen konfrontiert.

„Ich schrieb hier an meiner Doktorarbeit, hatte aber keinen offiziellen Aufenthaltsstatus.“

Als ich Mitte der 1980er-Jahre mit 22 Jahren das erste Mal nach Österreich kam, habe ich in Tirol als **Skilehrerin** gearbeitet. Es machte Spaß, war aber schlecht bezahlt. Immerhin war ich **angemeldet, kranken- und sozialversichert**. Ich habe dann in anderen Ländern gearbeitet – ohne Papiere –, bis ich ein paar Jahre später wieder in Wien eine Arbeit auf **Werkvertragsbasis** fand. Die war auch „illegal“, weil ich keine Aufenthaltserlaubnis hatte. Damals wusste ich aber nicht, dass ich die überhaupt brauche.

1989 bekam ich zum ersten Mal für sechs Monate eine Aufenthaltsbewilligung, aber ohne Arbeitserlaubnis. Dennoch hat sich niemand an mir gestört, und ich konnte ohne Schwierigkeiten als **Englischlehrerin an einer Sprachschule** arbeiten. Angefangen haben die Probleme erst, als ich an der Uni mit meinem Doktoratsstudium begann. **Für das Studentenvisum braucht man einen Finanzierungsnach-**

weis. Ich hatte zwar neben dem Studium immer gearbeitet, aber nicht genügend Geld am Konto. Ich schrieb also an meiner Doktorarbeit, hatte aber keinen offiziellen Aufenthaltsstatus. Die MA 35** wollte alle möglichen und unmöglichen Sachen von mir, alle meine Anträge wurden abgelehnt. Ich habe für Museen, Universitäten, auch für ein Ministerium gearbeitet – das war alles kein Geheimnis! So war ich für 15 Jahre ohne offizielle Papiere. **Später nahm ich mir eine Anwältin. Sie hat durchgeboxt, dass ich den Aufenthaltstitel doch noch bekomme.**

Du zahlst Steuern, zahlst deine Versicherung. Du machst alles richtig, wenn jedoch nur eine kleine Sache fehlt, hast du keine Chance. Die Behörden wollten, dass ich aufgebe. Aber nicht mit mir. **Nach 35 Jahren in Österreich habe ich jetzt endlich einen EU-Daueraufenthalt mit Arbeitsbewilligung bekommen.**

AUSBEUTUNG AM BAU

Dejan* war 23 Jahre alt, als er in Serbien über einen Verwandten eine Arbeit im Bau in Wien vermittelt bekommt. Doch die Versprechen seines Arbeitgebers stellen sich bald als leer heraus.

„Ich habe nicht nach dem Lohn gefragt, um die Chance auf einen Job nicht kaputt zu machen.“

Mithilfe meines Cousins bekam ich einen **Arbeitsauftrag bei Zoran***, einem Bekannten meines Onkels, der selbstständig ist und in Wien hauptsächlich Häuser und Wohnungen renoviert. Wir vereinbarten, dass ich eine Terrasse und einen Carport bei ihm Zuhause baue und er mir eine Stelle in seiner Baufirma gibt, wenn er mit mir zufrieden ist. Ich hatte einige Werkzeuge aus Serbien mitgebracht, von meinem Onkel lieh ich mir zusätzlich Baumaschinen. **Sechs Tage pro Woche arbeitete ich an dem Haus**. Ich habe auch dort geschlafen, in einer Art Schuppen. Es war zwar ausgemacht, dass Zoran für das Essen sorgt, aber manchmal war es nicht genug und ich ging hungrig ins Bett. Zorans Ehefrau sagte mir irgendwann, dass ich mich verstecken soll, wenn ein Polizeiauto vorbeifährt.

Zoran zahlte mir nichts aus, aber weil ich die Chance auf einen Job nicht kaputt machen wollte, fragte ich nicht danach. **Ich schämte mich sehr und erzählte meinem Cousin und Onkel nichts davon**. Irgendwann reichte es mir und ich ging zurück nach Serbien. Ich rief Zoran mehrmals an und fragte nach meinem Lohn. Er sagte mir, dass ich nichts bekomme, weil ich die Arbeit nicht fertiggestellt habe. Einmal drohte er mir sogar damit, meiner Familie in Österreich etwas anzutun. Weil ich scheinbar selbstständig tätig war, konnte mir niemand helfen.

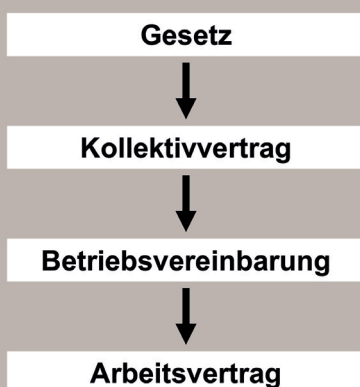
Ich könnte zwar Zoran verklagen, müsste aber das Risiko der Prozesskosten tragen – und das kann ich mir nicht leisten.



4 ARBEITSRECHT: FRAGEN UND ANTWORTEN

In Österreich gibt es verschiedene Gesetze, die das Arbeiten und die Arbeitsbedingungen betreffen, z.B. das **Arbeitsverfassungsgesetz** oder das **Arbeitszeitgesetz**. An diese Gesetze müssen sich alle Arbeitgeber:innen halten.

Stufenbau der Rechtsordnung



Gewerkschaften und Arbeitgeber:innenverbände schließen Kollektivverträge ab, die u.a. den Mindestlohn, maximale Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen in einer Branche festlegen. **Kollektivverträge** dürfen Arbeitnehmer:innen nicht schlechter stellen als im Gesetz verankert.

Gibt es einen Betriebsrat im Betrieb, können **Betriebsvereinbarungen** zwischen dem Betriebsrat und dem Management in einem Unternehmen vereinbart werden. Diese dürfen nicht schlechter sein als der Kollektivvertrag.

Ein:e Arbeitnehmer:in und der:die jeweilige Arbeitgeber:in schließen miteinander einen **Arbeitsvertrag** ab. Dieser darf den:die Arbeitnehmer:in nicht schlechter stellen als in den vorhandenen Betriebsvereinbarungen, im Kollektivvertrag und in den Arbeitsgesetzen festgelegt ist.

Gilt eine mündliche Abmachung als Arbeitsvertrag?

Ein Arbeitsvertrag muss nicht schriftlich vorliegen. Mündliche Abmachungen sind genauso gültig wie schriftliche und auch sie müssen sich an den jeweiligen Kollektivvertrag und an das Gesetz halten. Trotzdem:

Besser sind schriftliche Verträge, da bei mündlichen erst bewiesen werden muss, dass tatsächlich ein Arbeitsverhältnis besteht.

Was ist der Unterschied zwischen Kündigung und Entlassung?

Kündigung ist das einseitige Beenden eines Arbeitsverhältnisses (durch Arbeitnehmer:in oder Arbeitgeber:in) unter Einhaltung einer Kündigungsfrist (in der Regel ein Monat, in manchen Branchen kürzer oder länger möglich).

Unter einer Entlassung oder „fristlosen Kündigung“ versteht man das Beenden des Arbeitsverhältnisses durch den:die Arbeitgeber:in, das ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgt. Damit diese Entlassung rechtswirksam ist, bedarf es eines Entlassungsgrunds (Unterlassung von Arbeitsleistung, Untreue, Vertrauensbruch u.a.).

Wie erfahre ich, ob ich korrekt angemeldet bin?

Vollzeit beschäftigt, aber beim Krankenversicherungsträger nur halbtags oder geringfügig gemeldet: Solche Formen undokumentierter Arbeit sind rechtswidrig, kommen aber in Branchen, in denen viele Migrant:innen beschäftigt sind, besonders oft vor. Wer nicht korrekt angemeldet ist, bekommt unterm Strich weniger Arbeitslosengeld, Krankengeld, Abfertigung und Pension. Der Versicherungsdatenauszug gibt Auskunft, ob man gemeldet ist und mit welchem Bruttolohn. Er stellt eine Art Kontoauszug der Sozialversicherungsdaten dar und informiert über Zeiträume („Versicherungszeiten“), in denen man versichert war bzw. ist. Der Auszug kann beim Kundenservice der ÖGK oder auf www.gesundheitskasse.at online angefordert werden.

Welcher Kollektivvertrag gilt für mich?

In Österreich gibt es über 800 Kollektivverträge, für eine Branche mitunter mehrere. Das Arbeitsverfassungsgesetz schreibt vor, dass der aktuelle Kollektivvertrag in jedem Betrieb zur Einsichtnahme aufliegen muss. Wo der Kollektivvertrag im Betrieb zu finden ist, muss im gesetzlich vorgeschriebenen Dienstzettel stehen. Ist dies nicht der Fall, muss der:die Arbeitgeber:in darüber informieren. Die Suche auf www.kollektivvertrag.at ergibt, welche Kollektivverträge es für die Branche gibt.

5 INTERVIEW MIT JOHANNA SCHLINTL VON UNDOK



„Es braucht einen gesicherten Aufenthalt während arbeitsrechtlicher Verfahren! Damit Rechte auch praktisch wirksam werden.“

Johanna Schlintl ist Juristin und Beraterin bei der UNDOK – Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender. Gegründet 2014, macht sich UNDOK seit zehn Jahren für die Rechte von Menschen ohne Arbeitspapiere stark. Das Interview wurde im Februar 2024 geführt.

Foto: Klaus Ernst

Wer findet den Weg in die UNDOK-Beratung? Mit welchen Problemlagen und Anliegen kommen Betroffene zu euch?

Zu uns kommen migrantische Arbeitnehmer:innen: mit und ohne Aufenthaltstitel, mit beschränktem oder ohne Arbeitsmarktzugang, deren oft prekäre Situation von ihren Arbeitgeber:innen ausgenutzt wird. Konkret sind das z.B. Asylwerber:innen, die ohne Beschäftigungsbewilligung vom Arbeitsmarktservice (AMS) immer noch nicht unselbstständig arbeiten dürfen. Es sind aber auch viele drittstaatsangehörige Studierende, die ebenso nur mit Beschäftigungsbewilligung arbeiten dürfen, wobei die Bewilligung meist nur bis 20 Wochenstunden ausgestellt wird.

Meist kommen die Kolleg:innen zu uns, weil sie seit Monaten nicht oder viel zu wenig bezahlt wurden, weil sie einen Arbeitsunfall hatten, von einem Tag auf den anderen gekündigt wurden, oder weil sie feststellen mussten, dass ihre Arbeitgeber:innen sie nicht zur Sozialversicherung angemeldet haben – obwohl sie dazu

verpflichtet gewesen wären. Es geht den Menschen, die zu uns kommen, also nicht selten um ihre Existenzgrundlage.

Arbeitsrechte gelten für alle, ob die Arbeitenden Papiere haben oder nicht. Die Interessenvertretungen – Arbeiterkammer und Gewerkschaften – sind für die Einhaltung dieser Rechte zuständig, auch für undokumentiert Arbeitende. Warum braucht es eine eigene Organisation wie UNDOK?

Es ist zwar völlig richtig, dass die Interessenvertretungen für alle Arbeitenden zuständig sind, egal ob mit oder ohne Papiere. Voraussetzung für Beratung und Rechtsschutz durch die Gewerkschaften ist aber die Mitgliedschaft. Und auch der Zugang zur Arbeiterkammer (AK) ist für migrantische Kolleg:innen de facto erschwert. Hürden sind etwa sprachliche Barrieren, erschwerte Terminvereinbarung ohne Sozialversicherungsnummer oder das fehlende aufenthaltsrechtliche Wissen der Berater:innen. Bei der Durchsetzung von Ansprüchen

von migrantischen Kolleg:innen sind damit eventuell verbundene Aufenthaltsrisiken aber leider essenziell.

Hier setzt die niederschwellige UNDOK Beratung an: Wir sprechen explizit Personen auch ohne Aufenthaltspapiere an. Bei uns können sich migrantische Kolleg:innen ohne Angst über ihre Rechte informieren – anonym, kostenlos, ohne Terminvereinbarung und in vielen Sprachen. Wir beraten an der Schnittstelle von Arbeits-, Sozialversicherungs- und Aufenthaltsrecht. Wir unterstützen bei der Geltendmachung von Ansprüchen und haben dabei immer auch mögliche Aufenthaltsrisiken für die betroffenen Kolleg:innen im Blick. Und wir haben Vereinbarungen mit den verschiedenen Gewerkschaften, die es uns ermöglichen, für einzelne migrantische Kolleg:innen, auch wenn sie (noch) nicht Gewerkschaftsmitglieder sind, umfassenden Rechtsschutz durch die Gewerkschaften zu erwirken.

Für die Unterstützung unserer Zielgruppe ist die Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen wesentlich. Wir holen uns sehr oft Expertise von AK und Gewerkschaften, wenn es um konkrete arbeitsrechtliche Ansprüche geht. Zudem hat UNDOK keinen Klagsfonds, d.h. wir haben nicht die finanziellen Mittel um Kolleg:innen Rechtsschutz zu gewähren. Dafür vermitteln wir an eine Gewerkschaft oder die AK. UNDOK wiederum hat die aufenthaltsrechtliche Expertise und den Zugang zur Zielgruppe durch niederschweligen Beziehungs- und Vertrauensaufbau. Und schließlich geht es uns auch darum, die Interessen der von uns vertretenen Kolleg:innen gegenüber den Interessenvertretungen durchzusetzen, dafür zu lobbyieren.

UNDOK ist nicht nur eine Anlaufstelle.

In welchen Bereichen ist UNDOK tätig?

Wir setzen auf vielen Ebenen an, damit die Rechte von migrantischen Arbeiter:innen nicht theoretisch bleiben, sondern auch praktisch wirksam werden. Neben Beratung machen wir Öffentlichkeitsarbeit sowie Advocacy und Lobbying in Richtung Interessenvertretungen und Gesetzgebung. Außerdem machen wir Bildungsarbeit und aufsuchende Arbeit im analogen und digitalen Raum. Und UNDOK ist als Verband organisiert, in dem Gewerkschaften, NGOs aus dem asyl- und aufenthaltsrechtlichen Bereich, Selbstorganisationen von antirassistischen Aktivist:innen und Migrant:innen immer wieder an einem Tisch sitzen und miteinander in Austausch sind.

Welche Unterstützungs- und Interventionsmöglichkeiten stehen euch zur Verfügung?

Im Grunde gilt: Undokumentiert Arbeitende sind (arbeits)rechtlich gleichgestellt. Egal ob mit oder ohne Papiere – Arbeits- und Sozialversicherungsrecht gilt für

alle Arbeitnehmer:innen. Das betrifft Lohnansprüche, Überstundenzuschläge, Sonderzahlungen, das Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsanspruch, Anspruch auf Kranken- und Pensionsversicherung usw. Aber wie so oft gilt auch hier: Gleichstellung bedeutet nicht Chancengleichheit. Das Problem liegt vor allem in der Durchsetzung der Rechte.

Für Menschen ohne die notwendigen Papiere ist es ungleich schwerer ihre Ansprüche auch wirklich durchzusetzen, weil das zum Teil mit erheblichen Risiken verbunden ist. Sie können ihre Aufenthaltserlaubnis oder ihre Chance auf eine zukünftige Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis verlieren. Unter Umständen können undokumentiert Arbeitende sogar abgeschoben werden, bevor ein Gericht über ihre legitimen arbeitsrechtlichen Ansprüche entscheidet.

Was wir immer anbieten können ist für die Kolleg:innen außergerichtlich zu intervenieren, in Form eines sogenannten Interventionsschreiben. Darin fordern wir den:die Arbeitgeber:in auf, offene Ansprüche zu bezahlen. Im nächsten Schritt, wenn es darum geht, Ansprüche vor der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) oder vor dem Arbeits- und Sozialgericht (ASG) geltend zu machen, müssen wir uns anschauen, ob ein Aufenthaltsrisiko besteht, und natürlich ist es dann immer eine Frage der Beweismittel.

Die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen ist dabei auch immer eine Sache des Timings, jedenfalls für migrantische Kolleg:innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus. So kann es vorkommen, dass Kolleg:innen zu uns in die Beratung kommen und wir von gerichtlicher oder behördlicher Geltendmachung abraten müssen, weil sie sich damit einem Aufenthaltsrisiko aussetzen würden. Aber vielleicht ändert sich ihr Aufenthaltsstatus ein halbes Jahr später. Dass es heute nicht möglich ist, offene Ansprüche gerichtlich geltend zu machen, heißt nicht, dass es nicht grundsätzlich möglich ist. Deswegen macht es Sinn, und das sagen wir den Kolleg:innen auch, sich dafür vorzubereiten. Das Wichtigste ist: Dokumentation, also Beweismittel zu sammeln, damit Arbeitszeiten vor Gericht nachgewiesen werden können. Wir verteilen in der Anlaufstelle Arbeitszeitkalender, damit Kolleg:innen ihre Arbeitsstunden selber aufzeichnen. Die Aufzeichnungen der Arbeitgeber:innen haben unsere Kolleg:innen nicht, weil sie ja oft in informellen Arbeitsverhältnissen tätig sind. Und auch andere Formen der Dokumentation sind wichtig, etwa Fotos und Videos von sich bei der Arbeit. Von Vorteil ist, möglichst schriftlich mit den Arbeitgeber:innen zu kommunizieren und die Nachrichten zu speichern.

Was sind die Hindernisse, um undokumentiert Arbeitende gut unterstützen zu können?

Viele der Probleme, mit denen die Kolleg:innen zu uns kommen, hätten sie nicht, wenn sie beim Arbeitsmarktzugang nicht systematisch benachteiligt wären. Wir haben in Österreich um die 30 Aufenthaltstitel, die mit unterschiedlichen Beschränkungen oder ganz ohne Zugang zum Arbeitsmarkt ausgestattet sind. Das ist der Hauptgrund, warum Scheinselbstständigkeit und irreguläre Beschäftigungsformen unter migrantischen Kolleg:innen besonders verbreitet sind. Das hat zur Folge, dass sie leicht erpressbar sind und ein höheres Risiko haben, ausgebeutet zu werden.

Damit liegt unsere Hauptforderung auf der Hand: UNDOK setzt sich ein für den vollen Arbeitsmarktzugang für alle Personen, die rechtmäßig in Österreich sind. Damit die Durchsetzung der Rechte von migrantischen Arbeitenden möglich wird, fordern wir außerdem einen gesicherten Aufenthalt während arbeits- und sozialrechtlicher Verfahren.

Wir fordern weiters die erleichterte Nachweisbarkeit von Arbeitsverhältnissen, sprich – analog zum Antidiskriminierungs- und Kündigungsanfechtungsrecht – eine Beweislastumkehr. D.h. sofern Arbeitnehmer:innen glaubhaft machen können, dass sie bei einem:r Arbeitgeber:in gearbeitet haben, muss diese:r Arbeitgeber:in das Gegenteil beweisen muss, andernfalls gilt das Dienstverhältnis als bestehend.

Es kommt vor, dass Menschen ohne Arbeitserlaubnis trotzdem von ihren Arbeitgeber:innen angemeldet werden bzw. bei der Sozialversicherung angemeldet werden können. Wie kommt das zustande?

Für die Beschäftigungsbewilligung ist das AMS zuständig, für die Anmeldung zur Sozialversicherung die ÖGK. Wenn Arbeitgeber:innen Arbeitnehmer:innen bei der ÖGK anmelden, kommt es zu keiner Überprüfung, ob eine Beschäftigungsbewilligung vorliegt. Im umgekehrten Fall sehr wohl. Wenn das AMS herausfindet, dass ein:e Kolleg:in zwei Mal ohne Beschäftigungsbewilligung gearbeitet hat, wird er:sie ein ganzes Jahr von der Möglichkeit eine Beschäftigungsbewilligung zu bekommen und vom Arbeitslosengeld gesperrt. Der:die Kolleg:in kann zwar selber nichts dafür, denn nur Arbeitgeber:innen können beim AMS die Beschäftigungsbewilligung beantragen, wird aber für den Fehler der Arbeitgeberin bestraft.

Undokumentierte Arbeit kommt zwar in allen Branchen vor, insbesondere aber in den sogenannten systemrelevanten Branchen: im Bau, in der Reinigung, Pflege, in der Landwirtschaft. Ist das ein Zufall?

Das ist kein Zufall. Allgemein gilt, dass Migrant:innen im Niedriglohnsektor überrepräsentiert sind, also in Jobs mit niedrigem Einkommen und geringem gesellschaftlichen Ansehen. Lohnarbeit von migrantischen Kolleg:innen ohne die entsprechende Papiere ist besonders schlecht bezahlt, unsicher und gefährlich. Dass das so ist, ist auch die Folge einer rassistischen Gesetzgebung, die Migrant:innen vom formellen Arbeitsmarkt ausschließt und dann auch noch die Durchsetzung ihrer Rechte erschwert.

Jeder Mensch, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

> Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 23, Absatz 2

Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt, das ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichert.

> Europäische Sozialcharta

Ein:e Arbeitnehmer:in mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich hat zwingend Anspruch auf das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt.

> Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

6 UNTERRICHTSBEISPIEL: PROBLEMBAUM „UNDOKUMENTIERT ARBEITEN“

Dauer	1 bis 2 Unterrichtseinheiten
Schulstufe	ab der 7. Schulstufe
Methoden	Kleingruppen- oder Paararbeit, Visualisierung, Diskussion
Materialien	Kopiervorlage „Problembaum“, Materialien für die Gestaltung des Plakats (Stifte etc.)
Kompetenzen	Sachkompetenz, Methodenkompetenz, Urteilskompetenz
Zielsetzungen	Die Schüler:innen beschäftigen sich anhand von Fallgeschichten mit den Ursachen für undokumentiertes Arbeiten sowie mit den Folgen für die betroffenen Menschen und die Gesellschaft.
Ablauf	<ul style="list-style-type: none"> • Führen Sie in das Thema undokumentierte oder unterdokumentierte Arbeit ein. • Ausgestattet mit diesem Basiswissen, erarbeiten die Schüler:innen Plakate mit so genannten „Problembäumen“ oder „Bäumen der Erkenntnis“, auf denen die Ursachen des Problems sowie die Auswirkungen anhand von zwei konkreten Fallgeschichten analysiert werden. • Die Schüler:innen arbeiten wahlweise in Paararbeit oder in Kleingruppen. • Die Schüler:innen lesen die Fallgeschichten durch und überlegen: <ul style="list-style-type: none"> • Warum geraten Menschen in diese Lage? • Welche Auswirkungen hat es auf das Leben der Menschen, wenn sie in einer solchen Arbeitssituation sind? • Die Schüler:innen beschriften den Baum mit möglichst vielen Ursachen und Konsequenzen und beleuchten das Problem aus unterschiedlichen Perspektiven (aus der Sicht des Individuums, aus der Sicht der Politik, aus der Sicht der Wirtschaft etc.). • Erklären Sie, wie der Baum funktioniert: <ul style="list-style-type: none"> • Die Wurzeln stehen für die Ursachen: Die Schüler:innen suchen nach Gründen, warum Menschen in die in den Geschichten beschriebene Lage geraten. • Die Äste stehen für die Auswirkungen: Die Schüler:innen denken über die möglichen Konsequenzen für die Betroffenen und für die Gesellschaft insgesamt nach. • Geben Sie den Gruppen ca. 20 Minuten, um ihre Bäume fertigzustellen. Danach werden die Gruppen gebeten, ihre Ergebnisse zu präsentieren, oder die Bäume werden im Raum aufgehängt, damit alle sie sehen können. • Präsentation und Diskussion der Ergebnisse <p>Nachbereitung: Welche Maßnahmen müssten gesetzt werden, um die Arbeitssituation dieser Menschen zu verbessern?</p>
Autorin	Patricia Hladschik, nach einer Idee aus: Europarat (Hrsg.): Bookmarks. Bekämpfung von Hate Speech im Internet durch Menschenrechtsbildung. Wien: Edition polis, 2. akt. und erw. Auflage 2017 (Übung Wurzeln und Äste)
Online unter	www.politik-lernen.at/undokumentiertarbeiten

■ Nehmt ein großes Blatt Papier und **zeichnet** darauf **einen Baum**, ähnlich wie in dieser Vorlage (alternativ könnt ihr eure Notizen auch auf diese Vorlage schreiben).

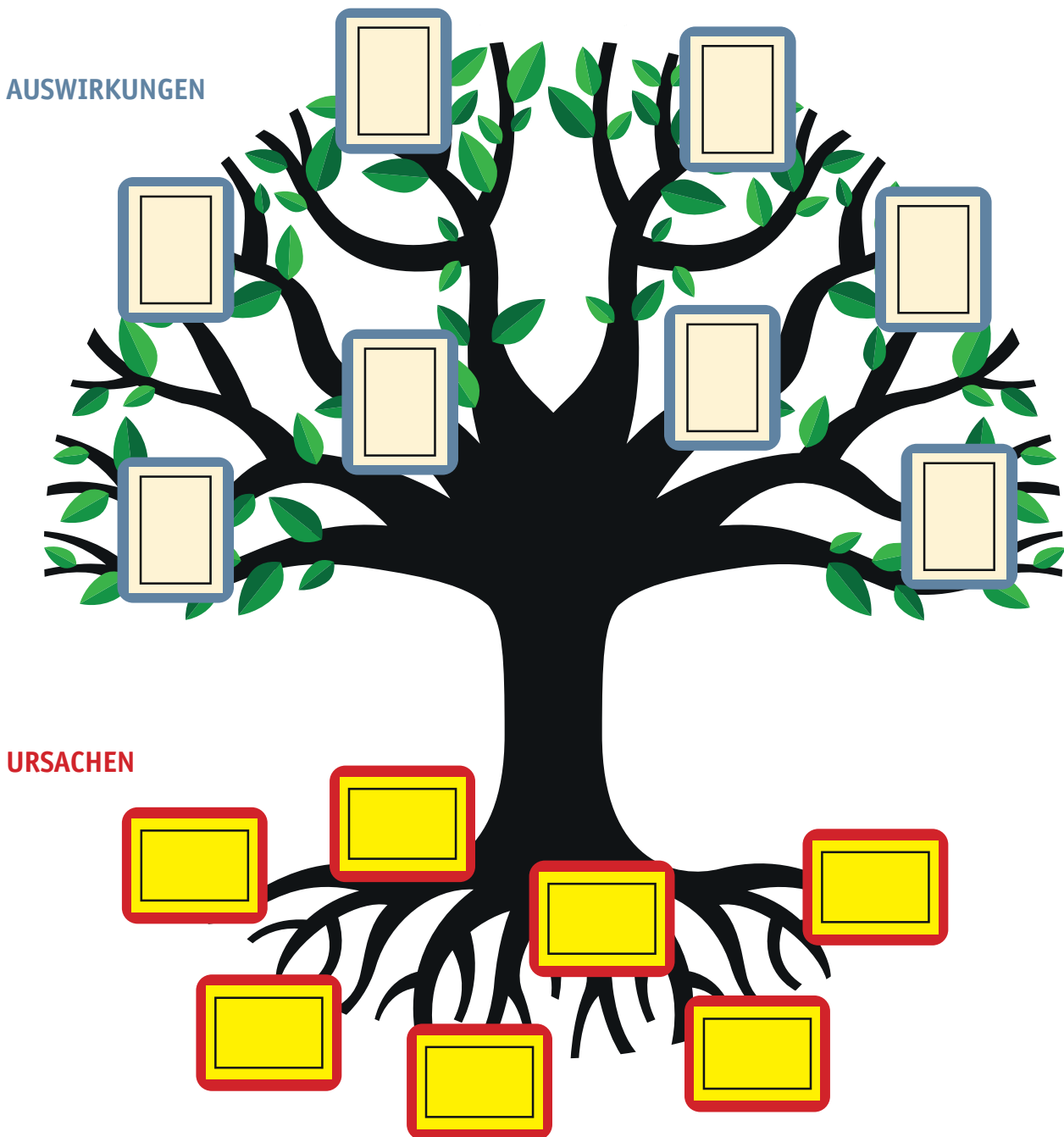
■ **Lest die Fallgeschichten durch und überlegt:**

- Warum geraten Menschen in diese Lage?
- Welche Auswirkungen hat es auf das Leben der Menschen, wenn sie in einer solchen Arbeitssituation sind?

■ **Beschriftet den Baum mit möglichst vielen Ursachen und Konsequenzen** und beleuchtet das Problem aus unterschiedlichen Perspektiven (aus der Sicht des Individuums, aus der Sicht der Politik, aus der Sicht der Wirtschaft etc.).

■ **Die Wurzeln stehen für die Ursachen.**

■ **Die Äste und das Blätterdach stehen für die Auswirkungen.**



MÖGLICHE URSACHEN

- Arbeitgeber:innen nutzen vulnerable Arbeitende aus, um Profite zu maximieren
- Unwissen über die eigenen Arbeitsrechte
- Unwissen über Organisationen, die unterstützen
- Arbeitgeber:innen wissen kaum über Aufenthaltsbestimmungen Bescheid
- Bürokratische Hürden
- Restriktive Migrationspolitik mit vielen verschiedenen Aufenthaltstiteln
- Arbeitsmarktregelungen, die Drittstaatsangehörige benachteiligen
- Fehlende Beweise, dass ein Arbeitsverhältnis überhaupt besteht
- Verschiedene Zuständigkeiten
- Finanzielle Abhängigkeit: Geld brauchen, auch wenn man nicht arbeiten darf

MÖGLICHE AUSWIRKUNGEN

- Abhängigkeit gegenüber Arbeitgeber:innen
- Keine freie Wahl eines Arbeitsplatzes möglich
- Verlust des Aufenthaltsrechts
- Keine Kranken- und Sozialversicherung
- Angst, die Arbeit zu verlieren, fehlende Alternativen
- Scham

7 WEITERFÜHRENDE LINKS

UNDOK – Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender bietet kostenlose, anonyme und mehrsprachige Beratung und unterstützt bei der Durchsetzung arbeits- und sozialrechtlicher Ansprüche. UNDOK betreibt zudem aufsuchende Arbeit und setzt sich u.a. mittels Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit dafür ein, die Bedingungen für undokumentiert Arbeitende zu verbessern. www.undok.at

Als gesetzliche Interessenvertretung aller Arbeitnehmer:innen in Österreich berät die **Arbeiterkammer** bei Fragen zu Arbeitsrecht, Steuerrecht, Konsumentenschutz, Beruf & Familie, Bildung und Gesundheit am Arbeitsplatz. www.arbeiterkammer.at

Der **Österreichische Gewerkschaftsbund ÖGB** ist eine freiwillige Interessenvertretung für Arbeitnehmer:innen. Die Mitgliedschaft ist kostenpflichtig und beträgt ein Prozent des Bruttolohns. Er gliedert sich entlang verschiedener Branchen in sieben Teilgewerkschaften (GPA, GÖD, younion, GBH, vida, GPF und PRO-GE) und verhandelt die Kollektivverträge für die Arbeitnehmer:innenseite. www.oegb.at

Das **Riders Collective** ist eine Initiative des ÖGB zusammen mit Fahrrad-Bot:innen (Riders) in der Plattformökonomie. Sie organisieren Riders in der Branche und informieren über deren Rechte. Das Angebot umfasst einen Raum für Zusammenkünfte, Reparaturen, Veranstaltungen etc. www.riderscollective.at

Ein wesentlicher Teil von Menschen- bzw. Frauenhandel dient dem Zweck der Arbeitsausbeutung. Daher sind auch für Opferschutzorganisationen wie **LEFÖ-IBF – Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel** und **MEN VIA – Unterstützung für Männer als Betroffene von Menschenhandel** Arbeitsrechte ein wichtiges Thema. Die Einrichtungen bieten Beratung und Begleitung für Betroffene und setzen sich u.a. für deren Recht auf Schutz vor Ausbeutung ein.

<https://lefoe.at/ibf>

<https://men-center.at/arbeitsbereiche/men-via>

Die **sezonieri-Kampagne für die Rechte der Erntearbeiter:innen in Österreich**, ein Bündnis aus unabhängigen Aktivist:innen, Gewerkschaft und NGOs, bietet den vorwiegend migrantischen Erntearbeiter:innen Information und rechtliche Unterstützung an: mehrsprachig, anonym und kostenlos. www.sezonieri.at

Gute Pflege und Betreuung brauchen gute Arbeitsbedingungen. Die **IG24**, die überparteiliche Interessenvertretung der Personenbetreuer:innen in Österreich, fordert das Ende der Ausbeutung als scheinselfständige Arbeitskräfte und bietet Beratung und Unterstützung für Betreuer:innen. <https://ig24.at>

> NACHHÖREN:



Podcast „Arbeiten ohne Papiere – gegen Ausbeutung, für gleiche Rechte!“

<https://undok.at/arbeiten-ohne-papiere-podcast>

INTERNATIONALES NETZWERK

PICUM – Platform for International



Cooperation on Undocumented

Migrants ist ein Netzwerk aus

160 Mitgliedsorganisationen mit Sitz in Brüssel, die sich zum Ziel gesetzt hat, soziale Gerechtigkeit und die Achtung der Menschenrechte von Migrant:innen ohne Papiere in Europa und

darüber hinaus mittels Studien, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit zu fördern.

<https://picum.org>

VWA BHS-DIPLOMARBEIT.AT

Themenvorschläge für vorwissenschaftliche Arbeiten und Diplomarbeiten

■ Geschichte der gewerkschaftlichen Arbeit in Österreich

■ Interessenvertretung in der Arbeitswelt – welche Akteure gibt es in Österreich und welche aktuellen Herausforderungen sehen sie?

■ Arbeit und Menschenhandel – wie hängen die Phänomene zusammen und welche Strategien zum Schutz der Menschen gibt es?



Begriffsklärungen in leicht verständlicher Sprache finden sich im Politiklexikon für junge Leute, z.B. zu

ARBEITSLOSIGKEIT

www.politik-lexikon.at/arbeitslosigkeit

ARBEITSMARKT-ARBEITSMARKTPOLITIK

www.politik-lexikon.at/arbeitsmarkt-arbeitsmarktpolitik

ARBEITSRECHT

www.politik-lexikon.at/arbeitsrecht

GEWERKSCHAFT

www.politik-lexikon.at/gewerkschaft

SOZIALPARTNERSCHAFT

www.politik-lexikon.at/sozialpartnerschaft



polis aktuell 4/2024: Gleiche Arbeitsrechte für alle!

Autorinnen: Sónia Melo, Patricia Hladschik, Vina Yun

Illustrationen/Titelbild:
Clara Berlinski/carolineseidler.com

Grafische Elemente: freepik

Grafik: Susanne Klocker

Herausgeber:
Zentrum *polis* –
Politik Lernen in der Schule
Helferstorferstraße 5, 1010 Wien
T 01/353 40 20

- > service@politik-lernen.at
- > www.politik-lernen.at
- > twitter.com/Zentrum_polis
- > www.facebook.com/zentrumpolis

Zentrum *polis* arbeitet im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Abteilung I/10 [Politische Bildung]. Projektträger: Wiener Forum für Demokratie und Menschenrechte

Monatlicher Newsletter:
> www.politik-lernen.at/newsletter

Die letzten Ausgaben auf einen Blick:



Das Heft ist downloadbar unter: www.politik-lernen.at/pa_gleichearbeitsrechtefueralle