

# Selbstorganisation ist Teamwork

Ein Leitfaden für  
Multiplikator\*innen

Arbeit  
ohne Papiere,  
aber nicht  
ohne Rechte!



Anlaufstelle zur  
gewerkschaftlichen  
Unterstützung  
UNDOKumentiert  
Arbeitender

# INHALT

- 5**    **Recht haben und Recht bekommen**
- 8**    **An wen richtet sich dieser Leitfaden?**
- 10**   **Selbstorganisation unterstützen in 4 Schritten**
- 11**   **Schritt 1: Anliegen finden**
- 18**   **Schritt 2: Kolleg\*innen organisieren**
- 23**   **Schritt 3: Kämpfen lernen**
- 28**   **Schritt 4: Druck aufbauen**

## Impressum

Herausgeberin: UNDOK – Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen  
Unterstützung undokumentiert Arbeitender  
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien  
www.undok.at

Text: Sónia Melo und Sandra Stern  
Illustrationen: Sandra Stern  
Redaktion: Radostina Patulova, Vina Yun  
Layout: Patrick Anthofer  
UNDOK-Logo: TOLEDO i DERTSCHEI

Wien, Dezember 2019  
(überarbeitete Auflage: September 2020)

## Anhang

- 34**   **Lesetipps**
- 35**   **So weist man ein un(ter)dokumentiertes Arbeitsverhältnis nach**
- 36**   **Achtung, Verfallsfristen!**
- 37**   **Mögliche aufenthaltsrechtliche Risiken**
- 39**   **Geltendmachung an den\*die Chef\*in**
- 40**   **Über die UNDOK-Anlaufstelle**

## Recht haben und Recht bekommen

---

**Fangen wir mit einer wirklich guten Nachricht an:** Alle Menschen, die in Österreich arbeiten, haben Rechte! Konkret heißt das: Unternehmen müssen Beschäftigten für ihre Arbeit den kollektivvertraglichen Mindestlohn in der jeweiligen Branche bezahlen und dürfen sie nicht unendlich lange arbeiten lassen. Unternehmen müssen beispielsweise auch dafür sorgen, dass die Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleistet ist.

Arbeiter\*innen, Angestellte und freie Dienstnehmer\*innen haben außerdem das Recht auf eine Sozialversicherung. Wenn der Lohn oder das Gehalt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, sind Beschäftigte kranken-, unfall-, pensions- und arbeitslosenversichert. Unternehmen sind für die Anmeldung bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) verantwortlich und müssen, ebenso wie Beschäftigte, einen Teil der Beiträge bezahlen.

**Und wenn es Probleme gibt?** Was passiert, wenn Chef\*innen die Kolleg\*innen nicht bei der Sozialversicherung anmelden („undokumentierte Arbeit“) oder mit weniger Stunden als sie tatsächlich arbeiten („unterdokumentierte Arbeit“)? Im Grunde ist es einfach: Kolleg\*innen müssen einen Brief an den\*die Chef\*in schreiben, in dem sie ihre arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche einfordern – und per Post

eingeschrieben schicken. Sollte der\*die Chef\*in nicht darauf reagieren, können sie ihre Rechte beim Arbeits- und Sozialgericht einfordern.

Aber Achtung: In manchen Branchen gelten sehr kurze Verfallsfristen. Wenn Kolleg\*innen beispielsweise am Bau oder in der Reinigung arbeiten, haben sie **nach Arbeitsende** nur **drei Monate** Zeit, um die Geltendmachung abzuschicken, ansonsten verfallen ihre Ansprüche. Diese Verfallsfristen sind im Kollektivvertrag geregelt und Ausdruck des Kräfteverhältnisses zwischen Unternehmen und Gewerkschaften in der jeweiligen Branche.

**Kommen wir zur weniger guten Nachricht:** Wenn Menschen aus Nicht-EU-Ländern in Österreich um ihre Rechte betrogen werden, ist es für die Betroffenen häufig viel schwieriger, manchmal sogar unmöglich, dass sie auch zu ihren Rechten kommen. Denn der reguläre Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt ist für Nicht-EU-Bürger\*innen stark eingeschränkt: Aktuell gibt es rund 30 verschiedene Aufenthaltstitel, die meisten davon mit einem eingeschränkten oder gänzlich ohne Zugang zum Arbeitsmarkt.

Das heißt konkret: Kolleg\*innen aus Nicht-EU-Ländern müssen eine\*n Chef\*in finden, der\*die für sie beim Arbeitsmarktservice (AMS) eine

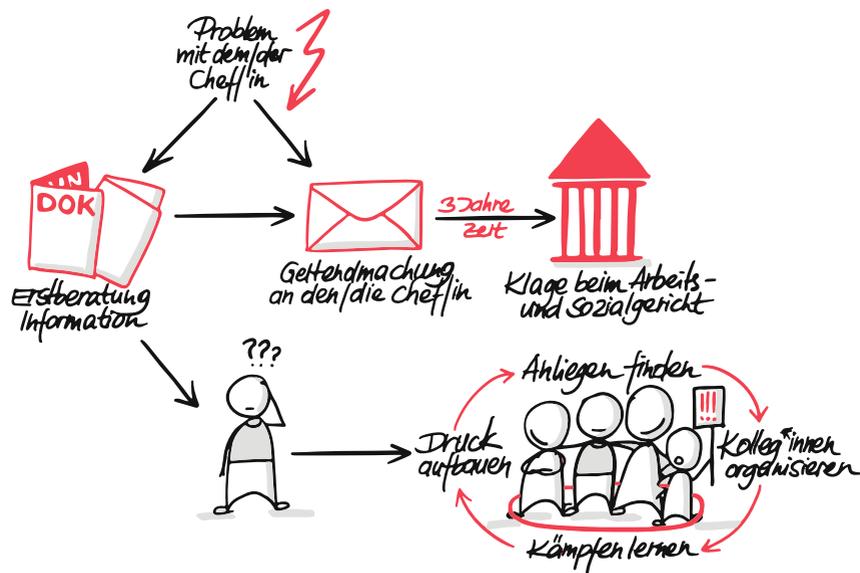


Abb. 1: Wenn der Rechtsweg nicht hilft, müssen wir uns organisieren

Beschäftigungsbewilligung beantragt. Wenn diese bewilligt wird, dürfen diese Kolleg\*innen zwar zeitlich befristet arbeiten – aber nur für diese eine Firma. Daraus folgt eine enorme Abhängigkeit: Wenn sich Beschäftigte etwa gegen Lohnbetrug bei dieser Firma wehren wollen, riskieren sie ihre einzige legale Arbeitsmöglichkeit in Österreich, in bestimmten Fällen sogar ihr Aufenthaltsrecht.

**Doch es gibt Hoffnung – auch undokumentiert Arbeitende können etwas tun.** Wenn undokumentiert Arbeitende Probleme mit dem\*der Chef\*in haben, müssen sie als Erstes beweisen können, dass sie für ihn\*sie gearbeitet haben. Deshalb ist Dokumentation enorm wichtig. Undokumentiert Arbeitende sollten alles genau dokumentieren: Für wen haben sie gearbeitet? Wie heißt das Unternehmen?

Wie lautet die Adresse? Wie heißt der\*die Chef\*in mit vollem Namen? Wann und wie lange haben sie gearbeitet? Was haben sie gearbeitet? Wo haben sie gearbeitet? Welcher Lohn war vereinbart? Was haben sie bekommen? Sie sollten alle schriftlichen Anweisungen von dem\*der Chef\*in aufbewahren (z. B. SMS), Fotos und Videos am Arbeitsplatz machen und die Kontaktdaten ihrer Kolleg\*innen aufheben, um sie gegebenenfalls als Zeug\*innen anfragen zu können.

Die Erfahrungen der UNDOK-Anlaufstelle zeigen, dass sich Kolleg\*innen aus Nicht-EU-Ländern häufig in einer sehr prekären Lage befinden. Nicht zu jedem Zeitpunkt ist daher eine Klage gegen den\*die Chef\*in ratsam. Wichtig ist zu wissen: Sofern die Kolleg\*innen gut dokumentieren konnten, dass sie gearbeitet und innerhalb der jeweiligen Verfallsfrist einen Brief an

den\*die Chef\*in geschrieben haben, haben sie rückwirkend drei Jahre Zeit, um ihre Ansprüche einzufordern.

Aus diesen Gründen brauchen Kolleg\*innen aus Nicht-EU-Ländern Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Rechte – und zwar von mehreren Seiten: Erstens braucht es Menschen, die sich mit der rechtlichen Ebene auskennen. Diese finden sich etwa bei der UNDOK-Anlaufstelle und anderen Beratungseinrichtungen, die wissen, was wann wie zu tun ist.

Zweitens braucht es Menschen, die arbeits- und sozialrechtliche Ansprüche erfolgreich durchzusetzen wissen. Dabei können erfahrene Gewerkschafter\*innen unterstützen. Zentral ist auch der Rechtsschutz, den man als Gewerkschaftsmitglied bekommt.

Darüber hinaus braucht es in manchen Fällen Druck, damit Chef\*innen und Unternehmen reagieren. Hier treten häufig Aktivist\*innen und Gewerkschafter\*innen auf den Plan, die bereits Erfahrung damit haben. Denn in Fällen, in denen auf dem Rechtsweg nichts (mehr) zu erstreiten ist, kann es helfen, sich mit den eigenen Kolleg\*innen zu organisieren (siehe Abb. 1).

**Klar ist, dass es alle Seiten braucht: Rechtsberater\*innen, Gewerkschafter\*innen, Aktivist\*innen.** Gefragt sind das Wissen und die Erfahrung

unterschiedlicher Unterstützungseinrichtungen sowie das Zusammenspiel unterschiedlicher Akteur\*innen. Damit un(ter)-dokumentiert arbeitende Kolleg\*innen nicht nur Rechte haben, sondern auch Recht bekommen.

## An wen richtet sich dieser Leitfaden?

Kolleg\*innen, für die Organisation ein großes Risiko (Aufenthalt, Existenz) bedeutet und die bisher wenig oder keine Erfahrung mit Arbeitskämpfen gemacht haben, brauchen Wissen, Tools und Erfahrungswerte. Hier kommen wir ins Spiel.

*Wir*, das sind Unterstützer\*innen, Multiplikator\*innen, all jene Menschen, die un(ter)dokumentiert Arbeitende bei der Durchsetzung ihrer Anliegen supporten. Dafür gibt es kein Patentrezept – aber damit wir

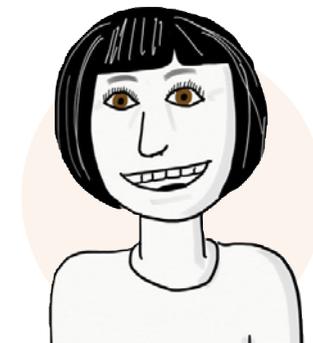
bestmöglich einschätzen können, wie und was zu tun ist, damit sich die Kolleg\*innen möglichst erfolgreich organisieren können, helfen uns Werkzeuge, die sich bewährt haben. Sehr vereinfacht gesagt: Wir bauen Vertrauen auf und begleiten die Kolleg\*innen – ohne Bevormundung und auf Augenhöhe – bei der Durchsetzung ihrer Rechte und Anliegen.

**Beispielhaft für dieses „Wir“ stehen hier:**



**Elif** arbeitet als Beraterin bei einer Migrant\*innenberatungsstelle. Sie weiß aus eigener Erfahrung, wie unfair es ist, un(ter)dokumentiert arbeiten zu müssen. Elif möchte über die Beratung hinaus aktiv werden, denn es geht nicht nur um Einzelfälle, sondern um systematische Ausbeutung. Deshalb will sie die Kolleg\*innen, die zu ihr in die Beratung kommen, ermutigen, sich gemeinsam dagegen zu wehren.

**Susi** kommt ursprünglich aus Deutschland, studiert in Wien und arbeitet nebenbei. Sie ist überzeugt: Arbeitsrechte sind Menschenrechte. Als EU-Bürgerin hat sie freien Zugang zum Arbeitsmarkt, in ihren Student\*innenjobs hat sie gelernt, dass dies ein Privileg ist. Wenn es Studium und Nebenjob erlauben, unterstützt Susi daher Menschen, die dieses Glück nicht haben. Für sie ist klar: Um soziale Ungerechtigkeit erfolgreich zu bekämpfen, braucht es eine starke Arbeitnehmer\*innenvertretung.



**Erwin** arbeitet seit vielen Jahren in einem Hotel. Dort ist er Betriebsrat aus voller Überzeugung. Er hat oft erlebt, dass Unternehmen den beschränkten Arbeitsmarktzugang nutzen, um systematisches Lohn- und Sozialdumping zu betreiben. Erwin hat die Erfahrung gemacht, dass sich Arbeitsbedingungen nur dann verbessern, wenn Beschäftigte dafür kämpfen. Er ist überzeugt: Dokumentiert und undokumentiert Arbeitende müssen sich zusammentun. Doch dabei gibt es einige Hürden, und diese will er überwinden.

Im Zentrum dieses Leitfadens stehen wir Multiplikator\*innen. Der Leitfaden soll uns behilflich sein, un(ter)dokumentiert arbeitende Kolleg\*innen dabei zu unterstützen, sich zu organisieren.

Die **Dialoge** und **Visualisierungen** sollen helfen, diese Schritte zu veranschaulichen. Die Tipps **In und aus der Praxis**

liefern konkrete Beispiele. Die **Merklisten** am Ende jedes Kapitels dienen dazu, das Gelesene noch einmal zu reflektieren und sich mit anderen Multiplikator\*innen darüber auszutauschen. Alle Werkzeuge lassen sich auch in der direkten Unterstützung von Organisationsprozessen anwenden.

## Selbstorganisation unterstützen in 4 Schritten

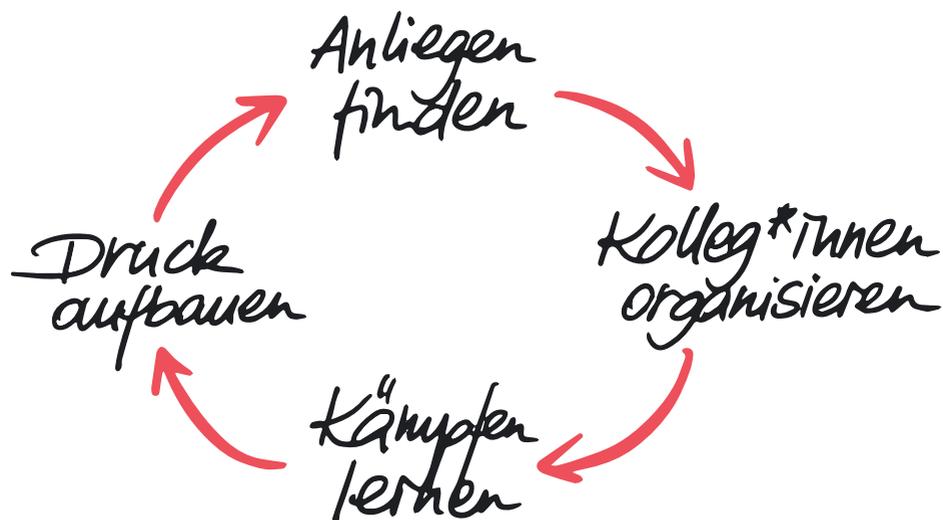


Abb. 2: Der Organisierungskreislauf

Kolleg\*innen aus Nicht-EU-Ländern, die sich selbst erhalten müssen, befinden sich häufig in einer prekären Lage. Darüber hinaus machen restriktive Einwanderungs- und Aufenthaltsgesetze sowie der beschränkte Zugang zum Arbeitsmarkt diese Kolleg\*innen höchst erpress- und ausbeutbar. Viele Unternehmen, aber auch Privatpersonen profitieren genau davon. Und obwohl alle Menschen, die in Österreich arbeiten, Rechte haben, ist es für diese Kolleg\*innen oft schwierig bis unmöglich, diese für sich auf dem rechtlichen Weg durchzusetzen.

Es gibt aber auch andere Möglichkeiten, sich gegen Arbeitsausbeutung zu wehren – sich gut und vielseitig zu organisieren und Macht aufzubauen! Damit das jeweils in der konkreten Situation gelingt, braucht es spezifische Kenntnisse und deren Vermittlung. Sich zu organisieren ist auch nichts Einmaliges, sondern ein ständiger Kreislauf, der einen langen Atem braucht (siehe Abb. 2). Wer sich schon einmal mit den eigenen Kolleg\*innen organisiert hat, weiß, dass es dabei wichtige Schritte zu beachten gilt.

## Schritt 1 Anliegen finden



Zu wenig oder gar kein Lohn, exzessive Arbeitszeiten, keine Krankenversicherung – Kolleg\*innen aus Nicht-EU-Ländern werden von Unternehmen und Chef\*innen häufig massiv ausgebeutet. Als Multiplikator\*innen müssen wir aber nicht nur herausfinden, worum es ganz genau geht, sondern auch, was in der Situation jeweils tragfähig ist.

Um mehr über die konkreten Probleme zu erfahren, haben sich 1:1-Gespräche als wichtiges Werkzeug erwiesen. Dabei kann gefragt werden, ob die Kolleg\*innen bereits bei der Arbeiterkammer, der Gewerkschaft oder bei der UNDOK-Anlaufstelle waren. Es kann informiert werden über Rechte und Unterstützungsmöglichkeiten.

In einem weiteren Schritt geht es darum, dass die betroffenen Kolleg\*innen mit anderen Kolleg\*innen über ihre Probleme sprechen: Sind sie auch betroffen? Wer von ihnen ist vertrauenswürdig und in der Lage, etwas gegen die Ausbeutung zu unternehmen? Auch Kolleg\*innen, die selbst nicht direkt betroffen, aber vertrauenswürdig sind, können unterstützen.

**Bei einem UNDOK-Workshop für Multiplikator\*innen lernen sich Elif, Susi und Erwin kennen.** Sie kommen aus unterschiedlichen Bereichen, teilen aber ein Anliegen: Sie wollen un(ter)dokumentiert Arbeitende unterstützen, zu ihren Rechten zu kommen. Zu Beginn des Workshops geht es um den **Erstkontakt**.

**Elif schildert ein Szenario aus ihrem Beratungsalltag:** *Yegor aus der Ukraine arbeitet am Bau. Sein Chef hat ihm zwar gesagt, dass er für ihn eine Beschäftigungsbewilligung beantragt hat. Etwas Schriftliches hat er jedoch nie zu sehen bekommen. Vor einiger Zeit hatte Yegor einen Arbeitsunfall und musste ins Krankenhaus. Dort erfuhr er, dass er gar nicht versichert ist. Einige Wochen später erhielt er eine Rechnung von 15.000 Euro. Yegor will nun wissen, ob er ein Recht auf eine Krankenversicherung hat. Ja, natürlich! Allerdings muss er das bei seinem Chef einfordern. Doch das birgt für ihn ein Aufenthaltssrisiko, das sage ich ihm gleich.*

**Susi:** *Aber rennt er nicht weg, wenn du das sagst? Vielleicht wäre es besser, ihn erst beim zweiten Beratungstermin über die Risiken zu informieren und ihm beim Erstkontakt einfach nur zuzuhören?*

**Erwin:** *Es ist sehr wichtig, Yegor zu bestärken, damit er Schritte gegen seinen Chef unternimmt. Genauso wichtig ist aber, dass er mögliche Folgen abschätzen kann. Er muss wissen, worauf er sich einlässt! Er soll mit mehr Mut aus dem Beratungsbüro gehen als er hineinging. Und vor allem: Er soll wiederkommen. Mach mit ihm etwas aus – zum Beispiel dass er nachfragt, welche seiner Kolleg\*innen schon einmal das gleiche oder ein ähnliches Problem mit dem Chef hatten oder haben. Mach jedenfalls einen zweiten Beratungstermin mit Yegor aus. Auch wenn rechtlich nichts möglich ist, ist der Kampf noch lange nicht verloren.*

Nun ist Erwin dran. Als Betriebsrat hat er mit den meisten Kolleg\*innen im Unternehmen regelmäßigen Kontakt. Bei der externen Reinigungsfirma, die es seit einiger Zeit in seinem Hotel gibt, sieht die Sache

jedoch anders aus. Die Reinigungskolleginnen arbeiten meist sehr zeitig in der Früh, meist vor allen anderen. Sie treffen die Kolleg\*innen von der Rezeption oder aus der Küche nur selten. Obwohl Erwin offiziell nicht für die Reinigungskolleginnen des externen Unternehmens zuständig ist, kümmert er sich auch um sie. Die externe Reinigungsfirma hat zwar einen eigenen Betriebsrat, doch den hat bisher keine der Kolleginnen zu Gesicht bekommen. Außerdem gibt es Sprachbarrieren zwischen Erwin und den Kolleginnen.

**Erwin:** *Die Kolleginnen aus der Reinigung sitzen immer beisammen im Personalraum neben der Küche. Das wäre ein guter Moment, um mit ihnen ins Gespräch zu kommen. Aber nur eine Kollegin, Songül, spricht ein wenig Deutsch. Ich spreche leider kein Türkisch. Über ihre Arbeitssituation zu sprechen ist also schwierig.*

**Elif:** *Bei UNDOK gibt es mehrsprachiges Informationsmaterial, unter anderem auf Türkisch. Auch die Gewerkschaften haben Informationen für Betriebsrät\*innen und Arbeitnehmer\*innen auf Türkisch übersetzt. Du könntest diese Flyer bei den Kolleginnen verteilen. Ich kann dir auch anbieten, dass wir gemeinsam mit ihnen sprechen. Ich spreche Türkisch.*

Susi denkt laut nach: Auf ihrer Uni gibt es eine Cateringfirma, die die Kantine betreibt. Das Unternehmen ist für seine miserablen Arbeitsbedingungen und für Sozialdumping bekannt, die Beschäftigten werden mit weniger Stunden bei der Sozialversicherung angemeldet, als sie tatsächlich arbeiten. Auf diese Weise fallen die betroffenen Kolleg\*innen um Sozialversicherungsbeiträge um – ein klassisches Beispiel für unterdokumentierte Arbeit.

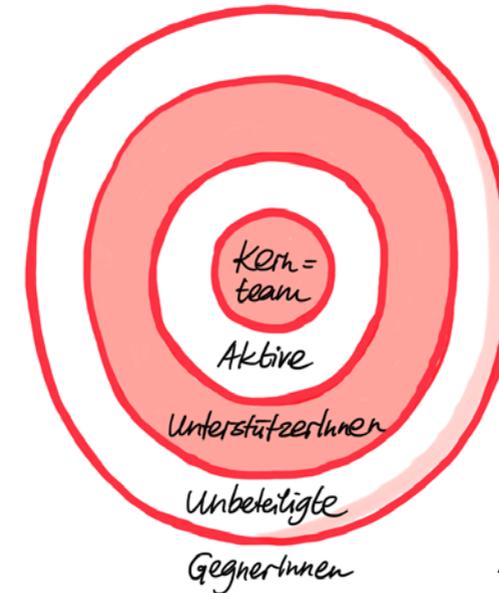


Abb.3: Die Organizing-Zielscheibe

**Susi:** *Milena, eine Kollegin aus der Kantine, wohnt unweit von mir. Wir gehen zum selben Spielplatz – sie mit ihrer Tochter, ich mit meiner Nichte. Immer wieder plaudern wir, während die Kinder spielen. Neulich hat sie beklagt, dass die Uni-Kantine sie nicht voll angemeldet hat. Ich habe ihr geraten, eine WhatsApp-Gruppe mit ihren Kolleg\*innen zu gründen und ein Treffen mit allen zu organisieren.*

**Elif:** *Das klingt einfach und gut, aber sei vorsichtig. Nicht alle Kolleg\*innen von Milena sind automatisch Mitstreiter\*innen – selbst wenn sie das gleiche Problem haben wie sie. Dafür gibt es Gründe: Sie haben Angst, ihren Job zu verlieren. Oft geht es um den Aufenthaltstitel, um ihre Existenz. Sie beteiligen sich nicht, weil sie denken, wenn sie sich still verhalten, bleibt zumindest alles so, wie es ist.*

**Erwin:** *Oft spielen Chef\*innen die Mitarbeiter\*innen gegeneinander aus. Denn sie wissen, dass sie von der prekären Situation dieser Kolleg\*innen profitieren können. Deshalb sollte Milena zuerst Mitstreiter\*innen unter ihren Kolleg\*innen finden, die dasselbe oder ein ähnliches Problem haben wie sie und denen sie vertraut. Betroffenheit alleine reicht nicht. Wichtig ist, jene Kolleg\*innen zu finden, die auch etwas an ihrer Situation verändern wollen.*

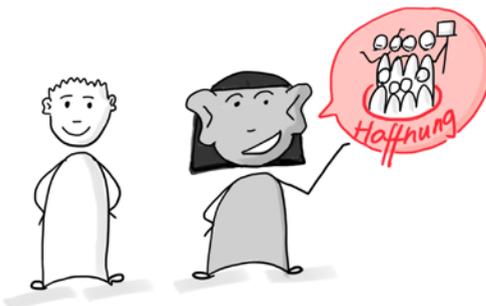
Um solche vertrauenswürdigen Mitstreiter\*innen zu finden, müssen Yegor, Songül und Milena mit ihren Kolleg\*innen sprechen. Dafür lohnt es sich, 1:1-Gespräche zu führen. Die sind wichtig, weil erst im direkten Kontakt Vertrauen entsteht. Bevor man sich gemeinsam gegen den\*die Chef\*in wehrt, braucht man das Gefühl, dass man sich aufeinander verlassen kann (siehe Abb. 3).

## Ein 1:1-Gespräch folgt dem AHA-Schema: Ärger – Hoffnung – Aktion

**1. ÄRGER:** Man stellt Fragen, um mehr über die konkreten Probleme zu erfahren. Yegor, Songül und Milena müssen herausfinden, was ihre Kolleg\*innen wütend macht, enttäuscht oder verzweifeln lässt und ob sie bereits etwas dagegen unternommen haben. Oft werden sich die Kolleg\*innen erst beim Gespräch ihrer Probleme bewusst(er).



**2. HOFFNUNG:** Betroffenheit alleine reicht nicht, um aktiv zu werden. Die Kolleg\*innen brauchen auch die Hoffnung, dass sie etwas bewegen können. Unsere Idee ist, dass sich die Kolleg\*innen organisieren müssen, um gemeinsam etwas zu erreichen. Doch viele Kolleg\*innen können sich das nicht vorstellen. In einem 1:1-Gespräch lässt sich gut darüber austauschen.



**3. AKTION:** Da es um systematische Ausbeutung geht, braucht es viele Kolleg\*innen, die etwas verändern wollen. Yegor, Songül und Milena sollten mit ihren Kolleg\*innen über konkrete nächste Schritte sprechen und jedes 1:1-Gespräch mit einer konkreten Vereinbarung beenden. Schließlich geht es darum, Verantwortung zu teilen.

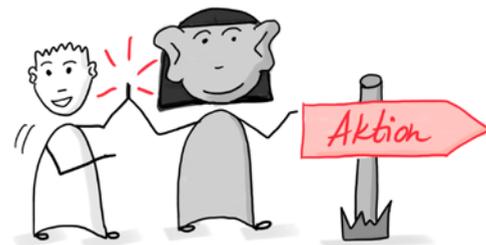


Abb. 4: Das 1:1-Gespräch nach dem AHA-Schema

### IN UND AUS DER PRAXIS

Sei es Elif in der Beratung, Susi am Kinderspielplatz, Erwin im Personalraum oder zwischen den Kolleg\*innen selbst: In den ersten 1:1-Gesprächen ist es wichtig herauszufinden, ob **Organisierung überhaupt möglich bzw. hilfreich ist. Folgende beispielhafte Fragen können wir Multiplikator\*innen stellen, um mehr über die jeweilige Ausgangslage zu erfahren:**

- Willst du etwas unternehmen?
- Was ist dein Anliegen/Ziel?
- Warum willst du das machen? (etwas unternehmen, dich wehren)
- Wie lange hast du vor, diesen Job zu machen?
- Wie sehen deine Pläne aus? Bleibst du hier in Österreich, oder möchtest du bald zurück in dein Herkunftsland?
- Wie bist du zu dieser Arbeitsstelle gekommen?
- Gibt es Freund\*innen, Bekannte, die dir einen anderen Job vermitteln können?
- Welche Ressourcen hast du aktuell? (zeitlich, finanziell)
- Welche Verpflichtungen hast du? (Familie, Kinder)
- Gibt es eine Firma, eine\*n Chef\*in? Wie ist sein\*ihre vollständige\*r Name?

- Wie heißt die Firma und wo befindet sie sich? Gibt es Visitenkarten oder ein Logo?
- Wer arbeitet noch in der Firma/ mit dir?
- Hast du deine Arbeit dokumentiert?
- Gibt es Fotos, Handy-Screenshots, Videos?
- Wo arbeitest du regelmäßig?
- Wo und wie wohnst du?
- Wie bist du zu dieser Arbeitsstelle gekommen? Bestehen Abhängigkeiten durch Bekanntschaften?

#### Auch von Kolleg\*in zu Kolleg\*in:

- Mit welchen der Kolleg\*innen hast du mehr zu tun?
- Wie sind die anderen Kolleg\*innen beschäftigt? Wie lange arbeiten sie schon für das Unternehmen? Sind die Leute wieder schnell weg, gibt es häufige Wechsel?
- Woher kommen die anderen Kolleg\*innen? Welche Sprachen sprechen sie? Gibt es vertrauenswürdige Kolleg\*innen mit gültigen Arbeitspapieren? Gibt es Kolleg\*innen, die sich schlechte Behandlung nicht mehr gefallen lassen (z. B. unterdokumentiert Studierende, die sind bald mit dem Studium fertig und nicht mehr auf diesen Job angewiesen sind)?

## IN UND AUS DER PRAXIS

- Welche Probleme haben die anderen Kolleg\*innen?
- Gibt es ein gemeinsames Anliegen?
- Gab es im Unternehmen Leute, die schon einmal etwas unternommen haben?
- Habt ihr miteinander über eure Probleme gesprochen? Mit wem könntest du darüber sprechen? Mit wem verstehst du dich gut? Welchen Kolleg\*innen vertraust du?
- Gibt es Kolleg\*innen, auf die die anderen hören? Auf wen hört der\*die Chef\*in?
- Was würde passieren, wenn ihr euch wehrt?
- Gibt es einen Betriebsrat im Unternehmen? Hast du ihn\*sie schon kontaktiert? Was sagt er\*sie dazu?
- Gibt es Freunde/Bekannte, die dich/euch unterstützen können?
- Hast du aus anderen Jobs Erfahrung mit Organisation/Durchsetzung deiner Anliegen?
- Kennst du Leute in deinem Umfeld, die auch unter solchen Arbeitsbedingungen arbeiten?
- Was brauchst du? Was braucht ihr?
- Können wir uns einmal gemeinsam mit deinen Kolleg\*innen treffen?
- Triffst du dich mit den Kolleg\*innen? Wenn ja, wo?
- Ist der jetzige Zeitpunkt der richtige, um sich zu wehren?
- Wer arbeitet noch im Unternehmen/mit dir?
- Willst du etwas unternehmen? Willst du und kannst du dich jetzt wehren?
- Was ist dein Anliegen/Ziel?
- Wie lange hast du vor, diesen Job zu machen?
- Wie sehen deine Pläne aus? Bleibst du hier in Österreich oder möchtest du bald wieder zurück in dein Herkunftsland?
- Gibt es Freund\*innen, Bekannte, die dir im Falle der Fälle einen anderen Job vermitteln können?
- Welche Ressourcen hast du aktuell? (zeitlich, finanziell)
- Welche Verpflichtungen hast du? (Familie, Kinder)
- Hast du Unsicherheiten? Offene Fragen? Bedenken?

## MERKLISTE

### Schritt 1: Anliegen finden

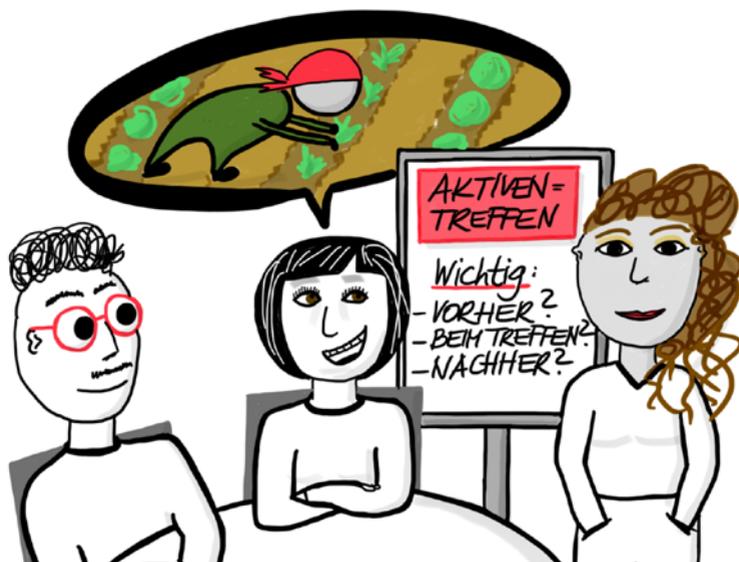
Was ist bei diesem Schritt besonders wichtig?

Worin liegen vermeintliche Schwierigkeiten und Hürden?

Wie können wir als Multiplikator\*innen unterstützen?  
Worauf sollten wir dabei achten?

## Schritt 2

### Kolleg\*innen organisieren



Viele Migrant\*innen haben eine zeitlich befristete Aufenthaltserlaubnis. Das bedeutet, ihr Aufenthaltsrecht in Österreich ist nicht garantiert. Die Lebenssituation dieser Kolleg\*innen ist häufig unsicher. Als Multiplikator\*innen können wir die Kolleg\*innen ermutigen, ein erstes Treffen zu organisieren. Es kommen jene Kolleg\*innen zusammen, die etwas verändern wollen und die einander vertrauen.

Bei einem ersten Treffen geht es darum, dass sich alle kennenlernen und von den Problemen der anderen erfahren. Wir unterstützen die Kolleg\*innen dabei, sich auszutauschen und ein gemeinsames Anliegen zu finden. Genauso wichtig wie

Vertrauen ist Verbindlichkeit. Die Kolleg\*innen müssen sich aufeinander verlassen können. Denn häufig kommt es zu Gegenwind durch den\*die Chef\*in. Die Kolleg\*innen sollten daher die ersten Treffen nicht an die große Glocke hängen. Es braucht Zeit, damit Vertrauen unter den Kolleg\*innen entsteht. Ebenso ein stabiles Kommunikationsnetzwerk zwischen ihnen und einen gemeinsamen Plan, den alle mittragen, bevor der\*die Chef\*in davon erfährt. Es lohnt sich, mit einem Problem anzufangen, das vielen Kolleg\*innen unter den Nägeln brennt und in der Belegschaft verbindend wirkt. Die Kolleg\*innen werden jedenfalls einen langen Atem brauchen.

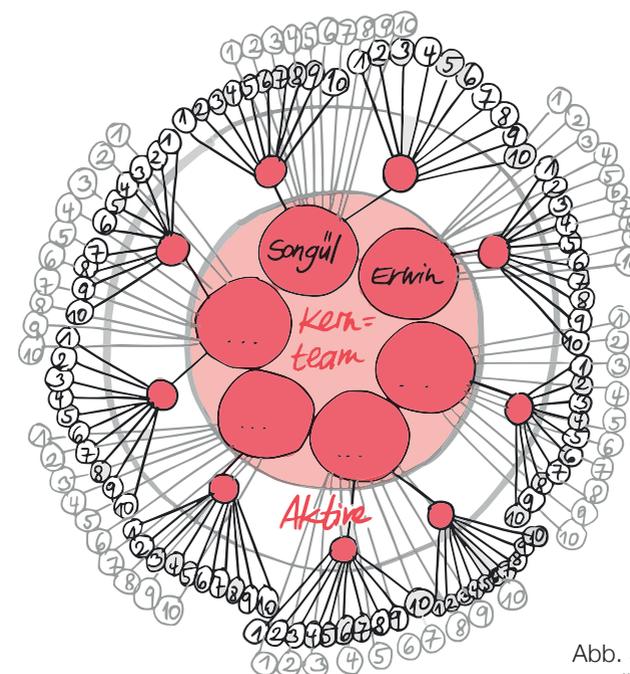


Abb. 5: Das Kommunikationsnetzwerk

Und sie brauchen eine gemeinsame realistische Einschätzung, ob und wie sich dieses Problem verändern lässt.

Aber: Wie soll denn das funktionieren, dass sich Kolleg\*innen treffen, die vielleicht noch nie miteinander über ihre Probleme gesprochen haben, und ohne dass der\*die Chef\*in gleich davon Wind bekommt? Was passiert bei einem solchen Treffen? Und wie geht es danach weiter?

**Elif:** Bei einem ersten Treffen geht es darum, dass sich die Kolleg\*innen über ihre Probleme austauschen. Dabei tauschen sicher auch rechtliche Fragen auf. Daher ist es wichtig zu wissen, welche Sprachen die Kolleg\*innen sprechen. Eine Beratungskollegin von mir ist beispielsweise Dolmetscherin, ich kann sie fragen, ob sie Zeit hat mitzukommen.

**Erwin:** Ich komme auch mit. Ich habe Erfahrung mit Versammlungen. Ich fasse die wichtigsten Punkte auf einem Flipchart zusammen, damit wir mit den Kolleg\*innen einen Plan entwickeln. So sehen alle auf einen Blick, was besprochen wurde.

**Susi sprüht nur so vor Energie und Ideen:** Genial! Ich mache im Sommer bei der sezonier-Kampagne mit. Da gehen Aktivist\*innen zusammen mit Gewerkschafter\*innen auf landwirtschaftlich genutzte Felder und verteilen Infomaterialien an Erntearbeiter\*innen. Dabei treffen wir oft un(ter)dokumentierte Kolleg\*innen. Das könnte auch bei ihnen funktionieren! Am besten kurz vorm Saisonende, da sind sie eher bereit, ihre Rechte durchzusetzen. Denn zu diesem Zeitpunkt wissen sie nicht, ob sie in der nächsten Saison überhaupt kommen dürfen.

**Elif holt Susi auf den Boden der Tatsachen zurück:** *Wir müssen schon vor dem ersten Treffen planvoll vorgehen. Bleiben wir bei Milena: Zunächst müssen wir Vertrauen zu ihr aufbauen. Am besten, du gehst mit ihr auf einen Kaffee und besprichst mit ihr, wen sie zu einem ersten Treffen einladen würde.*

**Erwin:** *Ich sehe das genauso. Zum ersten Treffen sollte Milena nur jene Kolleg\*innen einladen, denen sie wirklich vertraut. Überleg mit ihr gemeinsam, ob sie diese Kolleg\*innen selber mobilisieren kann oder ob es dafür andere Kolleg\*innen braucht.*

Elif, Susi und Erwin sammeln weiter Vorschläge, wie sie Yegor, Songül und Milena am besten unterstützen können. Klar ist: Wenn die Kolleg\*innen etwas verändern wollen, braucht es regelmäßige Treffen. Darin sind sich alle einig. Und es braucht so etwas wie ein Kernteam, das die Initiative startet und am Leben erhält. Sie alleine sind jedoch zu wenige. Es braucht weitere Kolleg\*innen, die aktiv werden. Sie müssen ein stabiles Kommunikationsnetzwerk aufbauen (siehe Abb. 5).

**Erwin:** *Das Treffen sollte von ein bis zwei Kolleg\*innen moderiert werden, damit alle zu Wort kommen und sich am Ende über die nächsten Schritte einig sind. Alle sollten mit einem positiven Gefühl hinausgehen und bereit zur Aktion sein. Um Verbindlichkeit herzustellen, müssen alle Kolleg\*innen die Entscheidungen gemeinsam treffen und mittragen.*

**Susi:** *Uff, das klingt nach sehr viel Arbeit. Was ist, wenn niemand kommt?*

**Erwin:** *Es kann sein, dass zum ersten Treffen nur wenige Kolleg\*innen kommen.*

*Das bedeutet aber noch lange nicht, dass wir gescheitert sind. Wenn jenes Anliegen gefunden wird, das möglichst viele Kolleg\*innen betrifft, werden Milena und ihre Kolleg\*innen umso durchsetzungsfähiger. Druck erzeugen sie bei dem\*der Chef\*in erst dann, wenn sie viele sind. Auch dokumentiert Arbeitende sollen kommen, idealerweise aus unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens.*

**Elif:** *Stimmt. Yegor hat in der Baufirma Kolleg\*innen, die dokumentiert arbeiten, aber – so wie er – Überstunden leisten ohne korrekte Entlohnung. Das könnte ein gemeinsames Anliegen sein. Die Firma baut zurzeit ein großes Einkaufszentrum in der Stadt, das in wenigen Monaten eröffnet wird.*

**Susi:** *Die Kolleg\*innen müssen sich auf gemeinsame Forderungen einigen, wie zum Beispiel die Bezahlung der ausständigen Überstundenzuschläge. Bei einem nächsten Treffen kann eine Aktion überlegt werden. Wenn eine Mehrheit der Belegschaft als Mitstreiter\*innen gewonnen ist, kann man gemeinsam überlegen, dass kurz vor Eröffnung des Einkaufszentrums die Arbeit solange niedergelegt wird, bis die Überstunden ausbezahlt werden. Wir können die Aktion unterstützen und bekannt machen.*

Wichtig ist, das Pulver nicht auf einmal zu verschießen. Um gut vorbereitet zu sein, sollten die Kolleg\*innen nicht nur den nächsten Schritt überlegen, sondern auch die darauffolgenden Schritte. Um die Verbindlichkeit unter den Kolleg\*innen zu erhöhen, braucht es Entscheidungen, die von allen mitgetragen werden. Es muss dafür gesorgt werden, dass Einwände gehört und unterschiedliche Optionen abgewogen werden und dass von Beginn an

die Entscheidungsmodalitäten klar sind. Alle müssen zu Wort kommen können. Manchmal findet man nicht so leicht einen Konsens. Wenn öfters Dissens herrscht, kann das auch ein Zeichen sein, dass die unterschiedlichen Bedürfnisse nicht

zueinander gefunden haben. Das hat auch seine guten Seiten – daraus können sich verschiedene Aktionen entwickeln, um den Druck zu erhöhen. Gemeinsame Entscheidungen bzw. eine Prioritätensetzung brauchen ausreichend Zeit.

## IN UND AUS DER PRAXIS

**Um Kolleg\*innen bei der Durchsetzung ihrer Anliegen zu unterstützen, sind eine gute Strategie und ein langer Atem nötig. Es braucht regelmäßige Treffen, einen Zeitplan und konkrete Aktionen. Erst dann kann man grünes Licht geben: Und los geht's!**

Dass es sich lohnt dranzubleiben, zeigen beispielsweise erfolgreiche Initiativen und Aktionen in der Landwirtschaft – einer Branche, die als schwer organisierbar gilt.

**Beispiel: sezonieri-Kampagne für die Rechte von Erntearbeiter\*innen in Österreich**

Nach dem selbstorganisierten Protest von etwa 70 rumänischen und serbischen Erntearbeiter\*innen des größten Gemüsebauern in Tirol startete die zuständige Teilgewerkschaft im Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB), die Produktionsgewerkschaft (PRO-GE), die Aufklärungskampagne *sezonieri*, um der Ausbeutung in der Landwirtschaft entgegenzuwirken. Die Zusammenarbeit mit

unabhängigen Aktivist\*innen und NGOs, die unterschiedliche Kompetenzen zusammenbringen, macht die *sezonieri*-Kampagne aus. Es finden regelmäßige Treffen von Aktivist\*innen und Gewerkschafter\*innen statt, um sogenannte Feldaktionen (Verteilen von mehrsprachigen Informationsmaterialien auf den Feldern), Medienarbeit und bildungspolitische Arbeit zu planen.

**Beispiel: Netzwerk Campagne in Lotta**

2016 unternahm die Initiative *Campagne in Lotta*, eine Unterstützungsgruppe für migrantische Landarbeiter\*innen in der italienischen Provinz Foggia, die Aktion „An eurem *Made in Italy* klebt unser Blut!“. 400 migrantische Landarbeiter\*innen blockierten sechs Stunden lang die Tore der zwei größten Tomatenverarbeitungsfabriken Europas. Sie forderten Aufenthaltspapiere für alle Arbeiter\*innen und die Einhaltung von Kollektivverträgen. Viele LKW-Fahrer\*innen zeigten sich solidarisch. Es gelang, ein gemeinsames Treffen mit Auslieferer- und Bäuer\*innenverbänden sowie mit dem Polizeipräsidenten der Provinz Foggia durchzusetzen.

**MERKLISTE****Schritt 2: Kolleg\*innen organisieren**

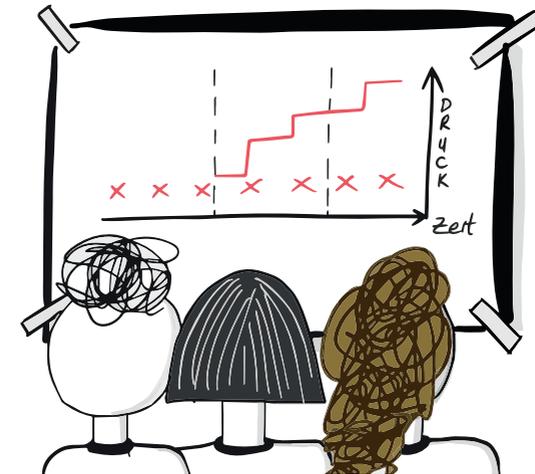
Was ist bei diesem Schritt besonders wichtig?

Worin liegen vermeintliche Schwierigkeiten und Hürden?

Wie können wir als Multiplikator\*innen unterstützen?  
Worauf sollten wir dabei achten?

## Schritt 3

### Kämpfen lernen



Immer wieder drohen Chef\*innen damit, die Fremdenpolizei zu informieren, wenn sich un(ter)dokumentierte Kolleg\*innen gegen miese Arbeitsbedingungen und Ausbeutung wehren. Die Kolleg\*innen müssen also wissen, worauf sie sich einlassen: Sich im Betrieb zu organisieren, kann für sie bedeuten, den Job zu verlieren, und in manchen Fällen auch dazu führen, dass sie ein Aufenthaltsproblem bekommen. Mögliche Risiken gilt es im Vorfeld bei der UNDOK-Anlaufstelle abzuklären.

Chef\*innen reagieren erst, wenn sie merken, dass es den Kolleg\*innen ernst ist. Deshalb sollten die Kolleg\*innen die Hierarchien und auch das Umfeld des Unternehmens recherchieren. Auf diese Weise

können sie Aktionen planen, die Druck erzeugen. Als Multiplikator\*innen sollten wir darauf achten, dass die Kolleg\*innen für Konfliktsituationen mit dem\*der Chef\*in gewappnet sind. **Oft hilft es, mögliche Situationen gemeinsam durchzuspielen – um darauf vorbereitet zu sein, wie Kolleg\*innen in einer solchen Situation reagieren und wie sie sich gegenseitig unterstützen können.**

Elif, Susi und Erwin wissen, dass die Kolleg\*innen Druck erzeugen müssen, damit der\*die Chef\*in oder das Unternehmen auf die Forderungen der Kolleg\*innen reagieren. Gemeinsam überlegen sie, wie sie die Kolleg\*innen bei diesem Schritt unterstützen können. Dabei sind sie nicht immer einer Meinung.

**Erwin:** In meinem Hotel gab es einmal vor Jahren einen Konflikt mit unserem Chef. Er wollte, dass wir in der Hauptsaison wochenlang ohne einen einzigen freien Tag arbeiten. Daraufhin haben wir einigen unserer Stammgäst\*innen davon erzählt. Diese waren empört und haben unserem Chef damit gedroht, nicht mehr zu kommen, wenn er sich nicht an das Gesetz hält. Seither müssen wir an gesetzlichen Feiertagen nicht mehr arbeiten.

**Elif:** Das klingt toll, aber leider gibt es nicht in allen Unternehmen Betriebsräte, die wie du eine solche Protestaktion starten können. Yegor ist auch nicht kündigungsgeschützt und hat nur eine befristete Arbeitserlaubnis. Wenn er das macht, verliert er seinen Job.

**Susi:** Es geht doch nicht nur darum, Elif! Wie willst du deinen Klient\*innen in der Rechtsberatung Mut machen, wenn du so eine negative Einstellung hast? Uff. Alle Chef\*innen und Unternehmen haben Schwachstellen. Wir müssen sie suchen und finden.

Elif, Erwin und Susi denken angestrengt nach und diskutieren heftig. Sie müssen mögliche Anhaltspunkte finden, wie die Kolleg\*innen Druck auf das jeweilige

Unternehmen oder den\*die Chef\*in erzeugen können. Zugleich überlegen sie, wie sie mit den Ängsten der Kolleg\*innen umgehen.

**Susi:** Auch Milena und ihre Kolleg\*innen riskieren ihren Job, wenn sie die korrekte Anmeldung bei der Sozialversicherung einfordern. Aber was ist die Alternative? Ihre Gesundheit kaputtmachen und nur mit der Hälfte der Pension leben müssen, die ihnen eigentlich zustünde?! Unsere Rolle ist, sie zu unterstützen, damit sie ermutigt werden, gemeinsam dafür zu kämpfen, es zu probieren, denn sie haben das noch nie gemacht.

**Elif:** Am Ende riskieren sie aber viel, und wie sollen sie wissen, worauf sie sich einlassen, wenn sie das noch nie gemacht haben?

**Erwin:** Genau darum geht es. Wir bereiten sie auf den Fall vor, dass ihr Chef mit ihren Ängsten spielt. Beim nächsten Treffen spielen wir mögliche Szenarien durch. Und wir wägen alle Risiken ab. Wenn der Chef beispielsweise mit der Kündigung droht, spielen wir die „Öffentlichkeitskarte“. Dass in einer Universität mit öffentlichen Geldern Steuerbetrug begangen wird, interessiert bestimmt auch die Medien.

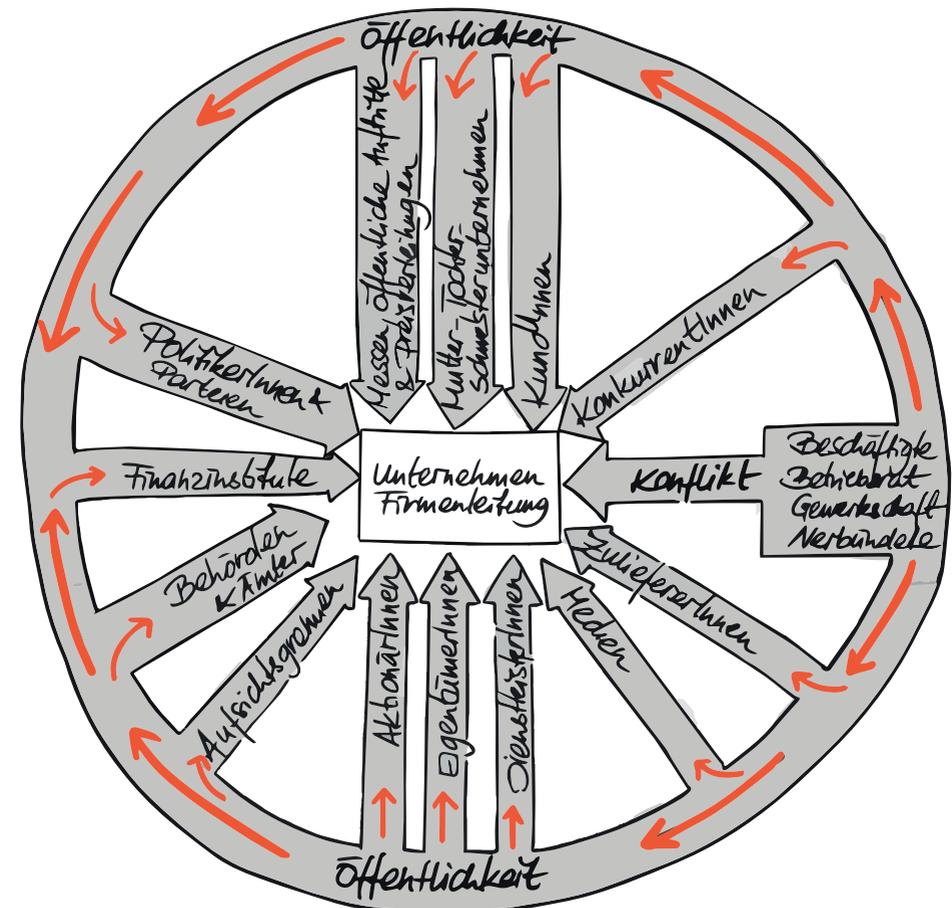


Abb. 6: Das Unternehmensumfeld

Druck lässt sich nicht nur direkt auf das jeweilige Unternehmen oder den\*die Chef\*in ausüben. Oft ist der indirekte Druck sogar wesentlich effektiver: zum Beispiel durch Auftraggeber\*innen, Konkurrent\*innen

oder Zulieferer\*innen. Druck erzeugen wir in diesem Fall im Umfeld des Unternehmens über die Öffentlichkeit (siehe Abb. 6).

## IN UND AUS DER PRAXIS

Nicht alle un(ter)dokumentierten Kolleg\*innen arbeiten in einem Betrieb mit klaren Hierarchien. Paketzusteller\*innen zum Beispiel arbeiten häufig als Ein-Personen-Unternehmen für große Unternehmen. Dabei handelt es sich meist um Scheinselbständigkeit. Die anderen Paketzusteller\*innen sind zwar ihre Kolleg\*innen, zugleich aber auch Konkurrent\*innen, wenn es um Aufträge geht.

Branchen wie die Reinigung oder der Bau zeichnen sich durch Ketten von Subunternehmen aus, die häufig nur wenige Kolleg\*innen beschäftigen. 24-Stunden-Personenbetreuer\*innen arbeiten meistens für Privathaushalte. Oft haben sie keine unmittelbaren Kolleg\*innen. Denn sie arbeiten selbständig und müssen noch dazu Vermittlungsagenturen bezahlen, um einen Job zu finden. Sie arbeiten und wohnen alleine am Wohnort der betreuten Person. Selten gibt es in solchen Bereichen einen Betriebsrat.

Eine Strategie und ein Zeitplan sind wichtig, doch manchmal können wir Arbeitnehmer\*innen uns den Zeitpunkt nicht aussuchen, wann wir aktiv werden. Dann gilt es, den (günstigen) Moment zu nutzen.

Das taten beispielsweise zwei transnationale Gruppen von selbstorganisierten 24-Stunden-Personenbetreuer\*innen im Frühjahr 2020, als es im Zuge der COVID-19-Pandemie zu einem Lockdown in Österreich kam. Die Grenzen wurden

dichtgemacht – und Berufe, in denen überwiegend Migrant\*innen tätig sind, wandelten sich über Nacht von „unsichtbar“ zu „systemrelevant“. So auch in der 24-Stunden-Personenbetreuung, einer Branche, in der fast ausschließlich scheinselfständige Pfleger\*innen aus dem Ausland arbeiten.

### „Wir pflegen alle. Wer pflegt uns?“

Zwei selbstorganisierte Gruppen von in Österreich tätigen 24-Stunden-Personenbetreuer\*innen, *DREPT pentru îngrijire* („Gerechtigkeit für Pflegearbeit“) aus Rumänien und die *Initiative 24* aus der Slowakei, haben sich zusammengetan, um den Rückenwind durch die „Corona-Krise“ zu nutzen. Weil die Kolleg\*innen nicht einreisen durften, wurden sie und ihre (prekären) Arbeitsbedingungen sichtbar.

Auch der neu gegründeten Plattform *IG-24: Interessensgemeinschaft für 24-Stunden-PersonenbetreuerInnen* ist es durch die mediale Aufmerksamkeit gelungen, die Politik auf ihre Probleme, Anliegen und Forderungen aufmerksam zu machen. Es folgten Einladungen des zuständigen Ministeriums und viel Solidarität von der heimischen Bevölkerung. Transnationale Bündnisse zeigen, dass globale Herausforderungen globale Lösungen brauchen.

## MERKLISTE

### Schritt 3: Kämpfen lernen

#### Was ist bei diesem Schritt besonders wichtig?

#### Worin liegen vermeintliche Schwierigkeiten und Hürden?

#### Wie können wir als Multiplikator\*innen unterstützen? Worauf sollten wir dabei achten?

## Schritt 4

### Druck aufbauen

Der\*die Chef\*in, die Unternehmensleitung, die Vermittlungsagentur – wer auch immer das Gegenüber im konkreten Fall ist – reagieren erst, wenn sie merken, dass es ernst wird und der Druck steigt. Als Multiplikator\*innen suchen wir daher gemeinsam mit den aktiven Kolleg\*innen nach Verbündeten. Klar ist: Es müssen viele sein, damit etwas erreicht werden kann. **Wir planen daher Aktionen, bei denen möglichst viele Kolleg\*innen und Verbündete mitmachen können.** Wir überlegen, wie und zu welchem Zeitpunkt externe Verbündete die Kolleg\*innen sinnvoll unterstützen können und wann und auf welche Weise es Sinn macht, die Öffentlichkeit zu informieren. Als Multiplikator\*innen verfügen wir möglicherweise über Kontakte und Netzwerke, die weit über die der Kolleg\*innen hinausreichen und hilfreich sein können.

In manchen Fällen ist das aufenthaltsrechtliche Risiko für die betroffenen Kolleg\*innen zu groß, um an die Öffentlichkeit zu gehen. Doch gerade die unterschiedlichen Situationen am Arbeitsplatz können sich auch positiv auswirken – sie stehen für verschiedene Möglichkeiten, gemeinsam zu handeln. Mehrheitsangehörige, Student\*innen, EU-Bürger\*innen usw. haben oft mehr Möglichkeiten der Durchsetzung als Nicht-EU-Bürger\*innen und Asylwerber\*innen. Zum Beispiel ist dies gegen

Ende einer Saison leichter als am Anfang, und wer Zugang zu Arbeitslosengeld hat, ist besser abgesichert als jemand, der\*die gerade erst eine Beschäftigungsbewilligung bekommen hat.

In diesem Schritt geht es darum, das gemeinsame Anliegen durchzusetzen. Und darum, dass die Kolleg\*innen den Plan umsetzen, den sie zusammen erarbeitet haben. Immer wieder braucht es den Blick darauf, was die Kolleg\*innen erreichen wollen und wo sie gerade stehen. Manchmal ist eine Planänderung notwendig, die jedoch von allen mitgetragen werden sollte. Zentral dabei ist, dass die Kolleg\*innen mit ihren Aktionen Druck aufbauen und zugleich darauf achten, mehr zu werden (siehe Abb. 7). Dabei ist es wichtig, immer auf die vorhandenen Ressourcen zu achten – sowohl auf jene der Kolleg\*innen als auch auf die eigenen als Multiplikator\*innen.

**Susi:** Wir brauchen einen Zeitplan. Dann wissen wir, wer wann Zeit hat. Und wir suchen nach weiteren Unterstützer\*innen, damit wir die Aufgaben auf mehrere Schultern aufteilen können.

**Erwin:** Wir sollten auch Erholungsphasen einplanen. Was sich meiner Erfahrung nach bewährt hat: Wir sollten auch

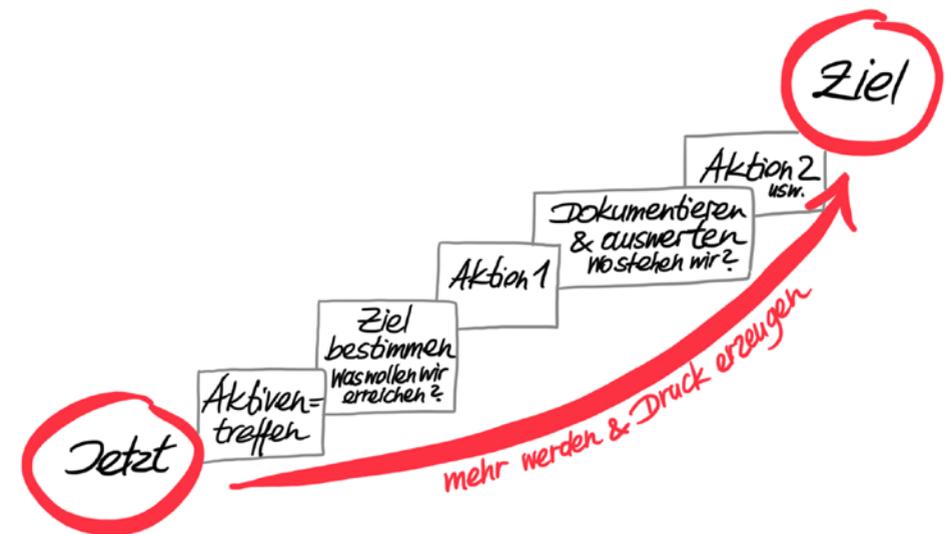


Abb. 7: Mit Aktionen Druck erzeugen

die kleinen Erfolge feiern. Nachdem wir erfolgreich für genügend Ruhepausen im Hotel gekämpft haben, haben wir zusammen eine Flasche Sekt aufgemacht und uns gegenseitig auf die Schulter geklopft. Die Kolleg\*innen erinnern sich heute noch daran. Das hat richtig gutgetan!

**Elif:** Ein Zeitplan ist wesentlich. Dabei sollten auch Verfallsfristen berücksichtigt werden. Wichtig ist auch, dass wir alle Aktionen dokumentieren. Wir wollen ja schließlich wissen, was gut und was weniger gut funktioniert hat. Dokumentation ist aber auch wichtig, um die unbeteiligten Kolleg\*innen zu informieren, was wir tun. Dadurch wird die Hürde niedriger, dass sie selbst aktiv werden.

Während man unter den Kolleg\*innen von Yegor und Milena nach Mitstreiter\*innen sucht, denkt Susi über Strategien für Petru nach, einen Erntehelfer eines

Gemüsebetriebs, den sie neulich im Zuge einer Feldaktion kennengelernt hat.

**Susi:** Petru kommt aus Rumänien. Er und seine Arbeitskolleg\*innen verdienen als Erntearbeiter\*innen drei Euro in der Stunde. Dieses Lohndumping verschafft seiner Chefin einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Gemüsebetrieben in der Region, die sich an den kollektivvertraglichen Mindestlohn von sieben Euro halten. Andere Betriebe würden das Anliegen von Petru und seinen Kolleg\*innen womöglich unterstützen!

**Erwin:** Richtig, Susi, so schaffen wir es, Druck bei den Arbeitgeber\*innen zu erzeugen. Wir brauchen auch Verbündete außerhalb des Betriebs.

**Elif:** Dass die Kolleg\*innen, die in der Kantine der Universität arbeiten, nicht korrekt bei der Sozialversicherung angemeldet sind, und die externe

Cateringfirma damit Lohn- und Sozialdumping sowie Steuerbetrug betreibt, kann eine öffentliche Einrichtung wie eine Universität nicht wollen. Für Milena und ihre Kolleg\*innen führt der Weg womöglich ins Rektorat der Universität – Arbeitskampf!

In dieser Phase ist die Planung konkreter Schritte enorm wichtig, das wissen Elif, Erwin und Susi.

**Elif:** Eine Arbeitskollegin von Milena kann gut Deutsch und wird das Gespräch mit dem Rektor übernehmen. Ihr Anliegen: die korrekte Anmeldung bei der Sozialversicherung. Der Rektor der Universität soll ihr Anliegen unterstützen.

**Erwin:** Die Kollegin geht aber nicht alleine ins Rektorat – eine Delegation aus Kolleg\*innen und Unterstützer\*innen begleitet sie. Die Kolleg\*innen sind viele, und sie fühlen sich dadurch stark. Gleichzeitig zeigen sie dem Rektor, dass nicht nur einzelne Mitarbeiter\*innen davon betroffen sind, sondern beinahe die gesamte Belegschaft. Die Umgehung von Arbeits- und Sozialrechten hat bei diesem Unternehmen System.

Oft kommen wir durch Allianzen unserem Ziel näher. Und manchmal braucht es eine breite Öffentlichkeit.

**Susi:** Das Einkaufszentrum, das von Yegor und seinen undokumentierten Kolleg\*innen gebaut wird, wird unter massivem Zeitdruck hochgezogen. Auf die Forderung, die geleisteten Überstunden ausbezahlt zu bekommen, hat der Bauleiter des Einkaufszentrums nicht reagiert. Was für ein Skandal! Solche liebt Hans, ein befreundeter Journalist von mir. Knapp eine Woche vor der Eröffnung des imposanten Gebäudes wird er die Story publizieren.

**Elif:** Yegor und seinen Kolleg\*innen bietet die UNDOK-Anlaufstelle rechtliche Unterstützung beim Einfordern ihrer ausstehenden Überstundenzahlungen ...

**Erwin:** ... diese rechtliche Unterstützung von UNDOK ist in der Gewerkschaft angesiedelt. Denn die Gewerkschaft ist für alle da – egal ob un-, unter- oder dokumentiert.

Manchmal kommen Betroffene von un(ter)dokumentierter Arbeit trotz des Supports von Multiplikator\*innen nicht zu ihren Rechten. Ob es uns gelingt, die Kolleg\*innen zu unterstützen, haben wir nicht immer in der Hand. Es kann sein, dass die Kolleg\*innen mitten im Organisationsprozess den Kampf aufgeben (müssen). Oder unerwartete Faktoren hindern den Erfolg. Es gibt kein Erfolgsrezept.



Manchmal braucht es große gesellschaftliche Veränderungen. Arbeitskämpfe spielen dabei, so zeigt uns auch die Geschichte der sozialen Bewegungen, eine wesentliche Rolle. Sie beginnen oft mit einer Person, die etwas verändern möchte, oder mit einer, die Veränderungsprozesse unterstützen will. Zudem ist Organisation nichts Einmaliges, sondern ein ständiger Kreislauf und ein kontinuierlicher Lernprozess – im Außen wie im Innen.

Neue Handlungsweisen verändern auch die Perspektiven. Viel ist geschafft, wenn wir Yegor, Milena und Songül darin bestärken, für sich und ihre Kolleg\*innen einzustehen, wenn wir sie durch aktives Unterstützen ermächtigen, sich für ihre Rechte einzusetzen. Das wird sie verändern. Und uns auch.

## IN UND AUS DER PRAXIS

Es braucht gute Planung, Geduld und Ausdauer, um erfolgreiche Arbeitskämpfe zu führen bzw. zu unterstützen. Elif hat neben ihrer Lohnarbeit als Rechtsberaterin nur wenige Ressourcen, sie hat zwei kleine Kinder zu Hause. Auch Erwin hat als aktives Gewerkschaftsmitglied viel um die Ohren. Susi arbeitet neben dem Studium und engagiert sich ehrenamtlich in einem antirassistischen Verein. Ihre verfügbare Zeit sind in Prüfungszeiten sehr begrenzt. Damit sie alles unter einen Hut bringen, hilft es, einen Zeitplan zu erstellen.

Ein Zeitplan ist wichtig, um mit den vorhandenen Mitteln realistisch planen zu können.

Daher sollen wir darauf achten, dass

- wir uns Ziele setzen, die wir erreichen können.
- wir nicht nur Aktionen, sondern auch Erholungsphasen einplanen.
- wir uns die Aufgaben gut untereinander aufteilen.
- wir aufeinander achten und nachfragen, wenn wir den Eindruck haben, dass sich Einzelne übernehmen.
- wir uns untereinander über Stresssituationen austauschen.
- wir unsere Arbeit gut dokumentieren, um in zukünftigen (vergleichbaren) Aktionen Ressourcen zu sparen.

## MERKLISTE

### Schritt 4: Druck aufbauen

**Was ist bei diesem Schritt besonders wichtig?**

**Worin liegen vermeintliche Schwierigkeiten und Hürden?**

**Wie können wir als Multiplikator\*innen unterstützen?  
Worauf sollten wir dabei achten?**

## LESETIPPS



Daria Bogdanska  
„Von Unten“, avant-verlag 2019

Eine autobiografische Graphic Novel über den Arbeitskampf undokumentierter Migrant\*innen in Schweden, das Leben in der Malmöer Underground-Punk-Szene und das Ankommen in einem neuen Land.



Sandra Stern, Wolfgang Gerstmayer,  
Gerhard Gstöttner-Hofer, Christian  
Schneeweiß, Martin Windtner  
„Unsere Anliegen im Betrieb  
durchsetzen – Organizing mit  
BetriebsrätInnen“, ÖGB-Verlag 2019

Ein Handbuch für Betriebsrät\*innen und all jene, die in ihrem Betrieb oder Arbeitsumfeld eine starke Gewerkschaftsbasis aufbauen wollen.

Das Buch ist für Gewerkschaftsmitglieder kostenlos bestellbar. Das PDF zum Buch sowie alle darin enthaltenen Handouts finden sich zum gratis Download unter [www.organizing.at](http://www.organizing.at).

## ANHANG

So weist man ein un(ter)dokumentiertes Arbeitsverhältnis nach

## ARBEITEN OHNE PAPIERE ...

Um deine Rechte einzufordern, brauchst du:



Name und Adresse deines\*deiner Arbeitgebers\* Arbeitgeberin; Namen der Personen, die dir Anweisungen gegeben haben



Stundenliste, wie viel, wann, wo du gearbeitet und welche Tätigkeiten du verrichtet hast. Schreibe dir auch auf, wie viel Lohn und wie viele Wochenstunden vereinbart wurden.



Notizen über mündliche Vereinbarungen mit dem\*der Arbeitgeber\*in; alle schriftlichen Vereinbarungen, z. B. SMS mit Terminvereinbarungen, Notizzettel mit Arbeitsaufträgen, Dienstpläne



Fotos von deinem Arbeitsplatz und von dir bei der Arbeit



Namen und Telefonnummern deiner Arbeitskolleg\*innen und anderer Zeug\*innen, die dich bei der Arbeit gesehen haben

... ABER NICHT OHNE RECHTE!

**ACHTUNG, VERFALLSFRISTEN!**

- **Rasch zu uns kommen (Aufzeichnungen und Beweise mitnehmen)!**
- **Wir informieren den\*die Kolleg\*in kostenlos, anonym und in seiner\*ihrer Sprache (Dolmetscher\*in mitnehmen oder bei uns nachfragen).**
- **Wir schreiben einen Brief an den\*die Arbeitgeber\*in.**
- **Wir begleiten den\*die Kolleg\*in zu Behörden und vermitteln zu Gewerkschaft/Arbeiterkammer.**

**Wichtig: Verfallsfristen oft nur 3 Monate!**

**MÖGLICHE AUFENTHALTSRECHTLICHE RISIKEN (1/2)**

(Stand Oktober 2019)

<b>Aufenthaltsstatus</b>	<b>Zugang zum Arbeitsmarkt</b>	<b>Aufenthalt gefährdet bei Geltendmachung von Ansprüchen</b>
AsylwerberIn	Beschäftigungsbewilligung (Praxis: nur Saisonbewilligung)	Nein – eventuell Einfluss auf mögliches „Bleiberecht“
Aufenthaltsberechtigung plus	Ja	Nein
Aufenthaltsberechtigung	Beschäftigungsbewilligung	Nicht, wenn für konkrete Tätigkeit Beschäftigungsbewilligung vorhanden, sonst ja
Aufenthaltsberechtigung besonderer Schutz	Beschäftigungsbewilligung	Nicht bei Ansprüchen aus Tätigkeit, für die Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde, sonst ja (oft aber Abschiebung nicht möglich)
Aufenthaltsbewilligung – Betriebsentsandte/r	Beschäftigungsbewilligung bzw Entsendebewilligung	Nicht bei Ansprüchen aus entsandter Tätigkeit, sonst ja
Aufenthaltsbewilligung – ICT	nur als konzernintern versetzte Arbeitskraft	Nicht bei Ansprüchen aus dieser Tätigkeit, sonst ja
Aufenthaltsbewilligung – Selbständige/r	Nein	Ja
Aufenthaltsbewilligung – Sozialdienstleistende/r	Nein	Ja
Aufenthaltsbewilligung Familiengemeinschaft	Beschäftigungsbewilligung	Nicht bei Ansprüchen aus Tätigkeit, für die Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde, sonst ja
Aufenthaltsbewilligung SchülerIn	Beschäftigungsbewilligung	Nicht bei Ansprüchen aus Tätigkeit, für die Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde, sonst ja
Aufenthaltsbewilligung StudentIn	Beschäftigungsbewilligung	Nicht bei Ansprüchen aus Tätigkeit, für die Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde, sonst ja
Aufenthaltskarte	Freier Zugang (in aller Regel)	Nein

**MÖGLICHE AUFENTHALTSRECHTLICHE RISIKEN (2/2)**

(Stand Oktober 2019)

Aufenthaltsstatus	Zugang zum Arbeitsmarkt	Aufenthalt gefährdet bei Geltendmachung von Ansprüchen
Aufenthaltstitel – Familienangehörige/r	Ja	idR Nein
Blaue Karte EU	Hochqualifizierte Tätigkeit	Nicht bei Ansprüchen aus Blue Card-Tätigkeit, sonst ja
Daueraufenthalt – EU	Ja	Nein
Daueraufenthaltskarte	Freier Zugang	Nein
Duldung	Nein (Ausnahme: Personen, denen Asyl oder subsidiärer Schutz aberkannt wurde)	idR Nein – ev Einfluss auf mögliches „Bleiberecht“ bzw Erteilung eines Aufenthaltstitels
Flüchtling („Asylberechtigte/r“)	Ja	Nein
Niederlassungsbewilligung	Nur in Ausnahmefällen mit Berechtigung AuslBG	Nicht, wenn für konkrete Tätigkeit Berechtigung vorhanden, sonst ja
Niederlassungsbewilligung – Angehörige/r	Nein	Ja
Niederlassungsbewilligung ausgenommen Erwerbstätigkeit	Nein	Ja
Niederlassungsbewilligung ForscherIn	ForscherIn	Nicht bei Ansprüchen aus ForscherInnen-Tätigkeit, sonst ja
Niederlassungsbewilligung KünstlerIn	künstlerische Tätigkeit	Nicht bei Ansprüchen aus künstlerischer Tätigkeit, sonst ja
Niederlassungsbewilligung Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit	Tätigkeit, die von AuslBG ausgenommen	Nicht bei Ansprüchen aus Tätigkeit, die vom AuslBG ausgenommen ist, sonst ja
Rot-Weiß-Rot – Karte	RWR-Tätigkeit	Nicht bei Ansprüchen aus RWR-Tätigkeit, sonst ja
Rot-Weiß-Rot – Karte plus	Ja	Nein
Subsidiär Schutzberechtigte/r	Ja	Nein
Unrechtmäßiger Aufenthalt	Nein	Nein, ev Einfluss auf mögliches „Bleiberecht“

**GELTENDMACHUNG AN DEN\* DIE CHEF\*IN**Auch als Download auf der **UNDOK-Website**: [www.undok.at/de/downloads](http://www.undok.at/de/downloads)

An

..... (Name Arbeitgeber\*in / Firma)

..... (Adresse)

..... (PLZ Ort)

Wien, am ..... (Datum)

Sehr geehrte Damen und Herren!

Ich, ..... (Name Arbeitnehmer\*in), war von ..... bis ..... (Zeitraum des Arbeitsverhältnisses) bei Ihnen als ..... (Tätigkeit) beschäftigt. Trotz Fälligkeit habe ich bis heute folgende Ansprüche aus diesem Arbeitsverhältnis nicht erhalten und möchte diese hiermit geltend machen:

- Lohn inkl. Zulagen und Zuschläge
- Entgelt für geleistete Mehr- und Überstunden inkl. Zuschläge
- aliquoter Urlaubszuschuss
- aliquote Weihnachtsremuneration

Ich ersuche um Überweisung des entsprechenden Betrags bis ..... (Datum in zwei Wochen) auf folgendes Konto:  
IBAN: .....

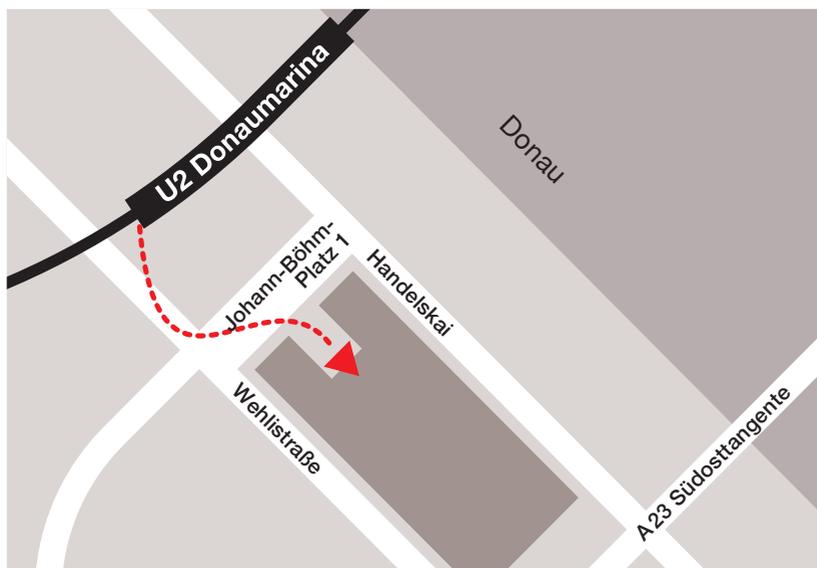
Widrigenfalls muss ich rechtliche Schritte in Erwägung ziehen.

Mit der Bitte um entsprechende Veranlassung und freundlichen Grüßen

(Unterschrift Arbeitnehmer\*in)

# UNDOK

## Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender



### ÖGB/Catamaran

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

☎ +43 (0)1 534 44-39040

✉ office@undok.at

### Öffnungszeiten:

Mo 9.00–12.00 Uhr,

Mi 15.00–18.00 Uhr

Termine außerhalb der Öffnungszeiten nach Vereinbarung

### Finde uns online:

www.undok.at

www.undok.at/newsletter

📘 facebook.com/undok.at

🐦 twitter.com/undok\_at

## Alle Arbeitnehmer\*innen haben Rechte!

### Zu wenig oder keinen Lohn erhalten?

Du kannst ihn einklagen.

### Arbeitsunfall oder krank?

Du hast Recht auf medizinische Versorgung und Lohnfortzahlung.

### Kein Urlaub?

Du kannst ihn einfordern.

### 14 Stunden gearbeitet – nur für 8 Stunden bezahlt worden?

Da fehlt noch Geld!

Wir unterstützen dich dabei, zu deinen Arbeitsrechten zu kommen.

## Die UNDOK-Anlaufstelle bietet:

- kostenlose und anonyme Information
- Beratung in mehreren Sprachen
- Unterstützung bei der Durchsetzung deiner Rechte
- Arbeitsrechte-Workshops für dich und deine Kolleg\*innen

Gefördert aus Mitteln des  
Bundesministeriums für  
Soziales, Gesundheit, Pflege  
und Konsumentenschutz

 Bundesministerium  
Soziales, Gesundheit, Pflege  
und Konsumentenschutz

Mitglieder / Kooperationspartner\*innen:



[www.oeh.ac.at](http://www.oeh.ac.at)

