

Arbeiten ohne Papiere ... aber nicht ohne Rechte! Die Arbeit von UNDOK in Wien

Vina Yun

Lohnarbeit von Migrant:innen ohne Aufenthalts- bzw. Arbeitspapiere ist prekär, schlecht bezahlt und gefährlich. Doch Arbeitsrechte gelten für alle Menschen, selbst wenn sie undokumentiert beschäftigt sind. Die UNDOK-Anlaufstelle unterstützt Betroffene dabei, ihre rechtlichen Ansprüche durchzusetzen.

Wer arbeitet unter welchen Bedingungen auf Baustellen, betreut alte Menschen in ihrem Zuhause, erntet das Gemüse auf den Feldern, putzt im Büro, liefert Essen oder transportiert Pakete? Spätestens seit der weltweiten Ausbreitung der Corona-Pandemie sind diese Menschen – größtenteils Migrant:innen in prekären Arbeitsverhältnissen – unter dem Stichwort „Systemerhalter:innen“ ins öffentliche Bewusstsein gerückt. Immer gibt es unter ihnen auch solche, die undokumentiert – sprich ohne Papiere bzw. ohne legalen Aufenthaltsstatus – arbeiten.

Von undokumentierter Arbeit sprechen wir bei UNDOK, wenn Migrant:innen ohne die erforderlichen Aufenthalts- bzw. Arbeitspapiere erwerbstätig sind. Dabei muss begrifflich unterschieden werden: Nicht jede undokumentiert arbeitende Person ist ein:e undokumentierte:r Migrant:in, denn viele besitzen sehr wohl einen gültigen Aufenthaltstitel. Umgekehrt ist nicht jede:r undokumentierte Migrant:in ohne Arbeitspapiere beschäftigt. Die Schnittmenge ist jedoch groß. Gemeinsam ist den Betroffenen etwa ein höheres Armutsrisiko sowie das Fehlen von Zugängen zu Sozial- und Versicherungsleistungen, adäquater Gesundheitsversorgung und zu gesichertem Wohnraum.

Entgegen der allgemeinen Vorstellung sind Migrant:innen, die ohne Papiere arbeiten, eine sehr heterogene Gruppe und in der Realität nicht auf einen Nenner zu bringen. Unter ihnen finden sich ebenso Studierende wie Asylwerber:innen, Bauarbeiter:innen wie Crowd-Worker:innen, formell Niedrig- wie Hochqualifizierte. Sie kommen aus den unterschiedlichsten Ländern und es gibt sie in fast allen Branchen, besonders oft jedoch in den Bereichen Bau, Gastronomie, Landwirtschaft, Reinigung, Transport, persön-

liche Dienstleistungen im Privathaushalt und in der Sexarbeit. Was die Betroffenen miteinander teilen: Meist haben sie keine andere Wahl, als undokumentiert – und damit weitgehend prekär und unsichtbar – zu arbeiten.

1. Legale Diskriminierung

Dass Menschen undokumentiert arbeiten, ist weder Zufall noch Schicksal, sondern das Ergebnis konkreter politischer Entscheidungen. Schon der Begriff *undokumentiert*¹ fokussiert auf das eigentliche Problem: die rassistischen und restriktiven Migrationsgesetze und arbeitsmarktpolitischen Bestimmungen, die insbesondere Menschen aus Nicht-EU-Ländern den Zugang zu offizieller Beschäftigung quasi verunmöglichen.

In Österreich existieren für nicht-österreichische Staatsbürger:innen rund dreißig verschiedene Aufenthaltstitel – doch nur sehr wenige davon gewähren einen freien Zugang zum formellen Arbeitsmarkt. Die meisten schränken die Möglichkeit, einer regulären Erwerbsarbeit nachzugehen, erheblich ein. Dieser Umstand drängt die Menschen in informelle Arbeitsbeziehungen und unsichere Lebensverhältnisse, was zur Folge hat, dass sie seitens der Arbeitgeber:innen leichter erpressbar sind. Dabei verursachen nicht jene, die ohne Papiere arbeiten, Schaden. Ganz im Gegenteil tragen gerade diese Menschen dazu bei, dass die – seit Pandemiebeginn so oft thematisierten – systemrelevanten Branchen am Laufen gehalten werden. Hingegen steigern Unternehmen ihre Profite, indem sie Lohn- und Sozialdumping betreiben.

2. Corona: Arbeiten ohne Papiere ist noch prekärer geworden

Bekanntermaßen haben sich mit der Ausbreitung der COVID 19- Pandemie die existenziellen Nöte generell verschärft. Je prekärer die Menschen vor der Pandemie beschäftigt waren, desto härter haben sie die Entwicklungen der letzten Jahre getroffen. Mit der Pandemie ist leider auch deutlich geworden, dass Migrant:innen ohne Aufenthaltspapiere in vielen Unterstützungsangeboten für armutsbetroffene Menschen nicht mitgedacht werden. Dabei wäre

1 UNDOK problematisiert Bezeichnungen wie „Schwarzarbeit“, „Pfuscher“ oder „illegale Arbeit“, da sie sehr negativ behaftet sind. Der Begriff „undokumentiert“ ist dagegen wertfrei und hat sich mittlerweile in der Sozialforschung etabliert.

es dringend notwendig, Angebote derart zu gestalten (und zu kommunizieren), dass sie auch für diese Gruppe zugänglich sind. Vor diesem Hintergrund verzeichneten wir bei UNDOK insbesondere zu Pandemiebeginn 2020 vermehrt Anfragen von Menschen, die sich in existenziellen Notlagen an uns wandten, etwa, weil sie Mühe hatten, die Miete zu zahlen.

Die Situation für undokumentiert beschäftigte Arbeitnehmer:innen hat sich zweifellos weiter verschlechtert. Schon vor Pandemiebeginn waren sie immer wieder von extremer Ausbeutung betroffen, wenn Arbeitgeber:innen ihre Situation ausnutzten: Lohnbetrug, exzessive Arbeitszeiten, das Nicht-Einhalten von Schutzstandards, Kündigung bei Krankheit, bei Unfällen oder im fortgeschrittenen Alter sowie körperliche und sexuelle Übergriffe gehören zu den typischen Merkmalen undokumentierter Lohnarbeit. Zusammenfassend lässt sich sagen: Arbeit ohne Papiere ist schmutzig, gefährlich und (insbesondere körperlich) belastend, wie auch die folgenden Fallbeispiele aus der Beratungsarbeit der UNDOK-Anlaufstelle zeigen.²

2.1 Fallbeispiel 1: Übergriffe gegen Au-pairs

Maria C., die aus einem Staat außerhalb der EU kommt, soll bei einer Familie in Österreich als Au-pair arbeiten. Da es Schwierigkeiten mit ihren Aufenthaltspapieren gibt, beschließt die Familie, nicht den offiziellen Weg zu gehen, sondern die junge Frau ohne Anmeldung zu beschäftigen.

Bei Au-pair-Kräften aus Drittstaaten muss die Arbeitszeit laut den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen genau 18 Wochenstunden betragen.³ Maria C. arbeitet jedoch ein Vielfaches davon. Außerdem erhält sie weniger als das rechtlich vorgeschriebene Mindestentgelt. Sie betreut die Kinder,

2 Sämtliche Namen von Beteiligten wurden anonymisiert.

3 § 1 Z 10 Ausländerbeschäftigungsverordnung (AuslBVO) nimmt Personen zwischen 18 und 28 Jahren für eine längstens 12 Monate dauernde Beschäftigung als Au-pairs vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes aus. Dadurch wird es wesentlich erleichtert, Au-pairs aus Drittstaaten anzustellen. Voraussetzung dafür, dass eine angestellte Person rechtlich als Au-pair zu werten ist, ist u.a., „dass das Ausmaß und der wirtschaftliche Gehalt der Tätigkeit dem eines Au-pair-Verhältnisses entspricht“. Um Ausmaß und wirtschaftlichen Gehalt näher zu bestimmen, wird auf § 2 Mindestlohntarif für Au-pair-Kräfte zurückgegriffen: Der Au-pair-Kraft mit Wohnung und Verpflegung bei dem:der Arbeitgeber:in gebührt für ihre Tätigkeit (Kinderbetreuung und leichte Mithilfe im Haushalt) für eine Arbeitszeit von 18 Stunden pro Woche inklusive Arbeitsbereitschaft ein monatlicher Mindestbrutto-Barlohn von 500,91 Euro. Siehe Ausländerbeschäftigungsverordnung: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008711> sowie Verordnung zur Festsetzung des Mindestlohntarifs für Au-pair-Kräfte: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2022_II_475/BGBLA_2022_II_475.pdf [Zugriffe: 16.01.2023]

putzt die Wohnung und muss selbstständig kontrollieren, was an Lebensmitteln fehlt, um diese dann einzukaufen. Freizeit hat Maria C. nur wenig, freie Tage so gut wie nie.

Von der Gastfamilie wird sie immer wieder beschimpft und gedemütigt. Die Erfahrungen aus der UNDOK-Beratung zeigen: Immer dort, wo Kolleg:innen aus Drittstaaten vereinzelt und isoliert arbeiten – wie etwa im Privathaushalt – oder wo sie bei ihren Arbeitgeber:innen bzw. in von diesen bezahlten Unterkünften wohnen, sind die Abhängigkeit von den Arbeitgeber:innen und die Gefahr der Ausbeutung vor dem Hintergrund des Risikos, den legalen Aufenthaltsstatus zu verlieren, besonders hoch.

Als sich ihr mentaler Gesundheitszustand – nicht zuletzt wegen der dauernden verbalen Angriffe – zunehmend verschlechtert, beschließt Maria C., sich aus dem von Aggression und Ausbeutung geprägten Arbeitsverhältnis zu befreien. Sie findet ein Zimmer in einer Wohngemeinschaft und kontaktiert die UNDOK-Anlaufstelle. Wir unterstützen sie durch ein Interventionsschreiben⁴ an die arbeitgebende Familie sowie bei der Sammlung von Beweisen, die belegen, dass sie nicht nur als Au-pair gearbeitet hat und ihr daher deutlich mehr Lohn zusteht. Zudem kooperieren wir mit LEFÖ-IBF, einer Beratungs- und Unterstützungsorganisation für Migrantinnen und Betroffene von Frauenhandel, um zu klären, ob Maria C. eventuell noch weitere (rechtliche) Ansprüche hat.

2.2 Fallbeispiel 2: Lohnbetrug am Bau

Andrej P. ist über ein Zeitarbeitsunternehmen als Baureiniger beschäftigt. Mehrere Monate lang arbeitet er für diverse Projekte verschiedener Baufirmen. Einen schriftlichen Arbeitsvertrag hat er keinen bekommen, nur mündlich sind 10 Euro pro Stunde vereinbart.

Zwar wird Andrej P. von seinem Arbeitgeber zur Sozialversicherung angemeldet. Jedoch ändert dieser die Anmeldung schon bald auf „geringfügig“, was keinesfalls den geleisteten Arbeitsstunden entspricht – eine häufige Strategie von Arbeitgeber:innen, die so Versicherungsbeiträge und Lohnsteuer zu umgehen versuchen. Weil ihm sein Chef längere Zeit keinen Lohn ausbezahlt, gerät Andrej P. zunehmend in Bedrängnis. Er beendet das Arbeitsverhältnis und sucht die UNDOK-Anlaufstelle auf.

4 Ein Interventionsschreiben ist ein Brief an den:die Arbeitgeber:in, in dem arbeitsrechtliche Ansprüche eingefordert werden (z.B. ausständiger Lohn, Überstundenzuschläge, Krankengeld etc.). Macht der:die Arbeitnehmer:in solche Ansprüche innerhalb der (je nach Branche kollektivvertraglich festgelegten) Verfallsfrist schriftlich geltend, hat er:sie danach drei Jahre Zeit, diese wenn nötig auch gerichtlich einzufordern.

Mittels Interventionsschreiben fordert UNDOK beim Arbeitgeber die ausstehenden Zahlungen sowie die korrekte Anmeldung bei der Sozialversicherung ein. Dieser meldet sich daraufhin telefonisch in der Anlaufstelle. Er verlangt, dass Andrej P. persönlich im Büro vorbeikommen soll, angeblich, um dessen Zeitaufzeichnungen mit denen des Poliers abzugleichen. Darauf lässt sich Andrej P. jedoch nicht ein, denn er hat allen Grund, seinem ehemaligen Chef zu misstrauen. Gemeinsam mit UNDOK kontaktiert er die Arbeiterkammer, die ebenfalls interveniert. Mit Erfolg: Nach kurzer Zeit erhält er eine Nachzahlung in Höhe von 1.300 Euro.

2.3 *Fallbeispiel 3: Ausbeutung in der Gastronomie*

Ferhat N. erhält ein Jobangebot als Spezialitätenkoch von einem Lokalbesitzer in Wien. Dieser verspricht, ihm eine Rot-Weiß-Rot-Karte zu besorgen. Die Karte berechtigt zur Arbeit bei einem:r ganz bestimmten Arbeitgeber:in sowie zur befristeten Niederlassung. Sie gilt für 24 Monate. Sie ist insbesondere für die Anstellung von Schlüsselkräften und Fachkräften in Mangelberufen konzipiert.

Ferhat N. ist in Malta als Flüchtling anerkannt, hat jedoch keine Aufenthaltserlaubnis für Österreich. Als er nach Wien kommt, ist das Lokal noch nicht eröffnet und er muss bei der Fertigstellung mithelfen. Ab Eröffnung des Restaurants steht er täglich in der Küche – ohne freien Tag oder Urlaub und mit ausufernden Arbeitszeiten.

Ferhat N. wohnt auch bei seinem Arbeitgeber⁵, der ihm nie mehr als ein Trinkgeld auszahlt. Ein regelmäßiges Gehalt bekommt er nie zu sehen. Als er die Arbeitsstelle im Streit verlässt, zieht der Lokalchef den Antrag auf die Rot-Weiß-Rot-Karte zurück. Der Fall landet bei der UNDOK-Anlaufstelle, die Ferhat N. dabei unterstützt, seine Ansprüche geltend zu machen. In der Regel müssen undokumentierte Kolleg:innen sehr lange warten, bis ihre Ansprüche zumindest partiell anerkannt sind. So auch in diesem Fall. Es dauert rund zwei Jahre und braucht mehrere Verhandlungen vor dem Arbeits- und Sozialgericht, bis schließlich ein Vergleich zustande kommt. Ferhat N. erhält einen Teil seiner Ansprüche in Höhe von mehreren Tausend Euro.

5 Dies kann ein Indiz für Menschenhandel darstellen. In solchen Fällen kooperiert UNDOK mit Organisationen wie MEN VIA oder LEFÖ-IBF, wo es eine langjährige Expertise zu Menschen- bzw. Frauenhandel gibt.

2.4 Fallbeispiel 4: Scheinselbstständig als Subunternehmer

In den Jahren, in denen sein Asylverfahren läuft, arbeitet Deniz M. für ein Unternehmen, das mit ihm einen sogenannten Nachunternehmervertrag abschließt. Ein:e Nachunternehmer:in oder Subunternehmer:in übernimmt einen Teil der Leistungen von jenem Unternehmen, das ursprünglich den Auftrag übernommen hat. Deniz M. hat zwar ein Hausbetreuungsgewerbe angemeldet, verrichtet aber für das Unternehmen völlig andere und ganz unterschiedliche Tätigkeiten. Dazu gehört etwa die Arbeit in unterschiedlichen Tankstellenshops oder in der Cafeteria einer Pflegeeinrichtung. Dafür hätte sein Arbeitgeber jedoch eine Beschäftigungsbewilligung beantragen müssen.

Deniz M., der beim Unternehmen einen Dienstaussweis und eine Personalnummer besitzt, wird per Dienstplan eingeteilt. Bezahlt wird er allerdings nicht mit einem regelmäßigen Gehalt, stattdessen stellt er dem Unternehmen Rechnungen. Umgekehrt werden ihm auch immer wieder Beträge „abgezogen“, etwa für einen Schaden an einer Tür, den er angeblich verursacht hat.

Gegen Ende seiner Beschäftigung erhält Deniz M. subsidiären Schutzstatus. Da noch einiges an Bezahlung offen ist, wendet er sich an die UNDOK-Anlaufstelle. Wir beurteilen das Arbeitsverhältnis als scheinselbstständig und machen die offenen Forderungen bei seinem Chef geltend. Als dieser behauptet, dass mit Deniz M. nie ein Arbeitsverhältnis bestanden habe, legt ihm UNDOK die Belege dafür vor (Dienstpläne und -aussweis). Einmal mehr zeigt sich: Das Dokumentieren, das Sammeln von Beweisen und das schnelle Handeln sind für undokumentiert beschäftigte Kolleg:innen die wichtigsten Schritte, wenn es zu Problemen mit Arbeitgeber:innen kommt.

3. Gleiche Rechte für alle!

Die obigen Fallbeispiele machen nicht nur deutlich, mit welchen Schwierigkeiten undokumentiert arbeitende Migrant:innen konfrontiert sind. Ebenso wird klar: Selbst, wenn sie ohne Papiere arbeiten, haben Betroffene dieselben Rechte wie andere Beschäftigte auch. Denn Arbeitsrecht, Kollektivverträge und Sozialversicherungsgesetze gelten – zumindest in Österreich – für alle Arbeitnehmer:innen unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus. Für Menschen ohne legalen bzw. mit unsicherem Aufenthalt ist die Durchsetzung dieser Rechtsansprüche jedoch ungleich schwieriger.

Um sich in undokumentierten Beschäftigungsverhältnissen gegen Ausbeutung überhaupt wehren zu können, braucht es zwei Dinge: das Wissen um die eigenen Rechte und gezielte (juristische) Unterstützung. Genau hier setzt die Arbeit der UNDOK-Anlaufstelle an. Zum einen ist die Beratung bewusst niederschwellig gehalten, u.a. mit einem kostenlosen, anonymen

und mehrsprachigen Angebot für betroffene Kolleg:innen. Zum anderen vermittelt UNDOK grundlegende arbeitsrechtliche Informationen an undokumentierte Kolleg:innen und Unterstützer:innen, etwa in Form von Workshops. Darüber hinaus betreibt die UNDOK-Anlaufstelle gezielte Vernetzungs-, Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit, um auf die Situation von undokumentiert Arbeitenden aufmerksam zu machen und diese zu verbessern. Denn die Kolleg:innen sind nicht nur der Willkür von Arbeitgeber:innen ausgesetzt, sondern häufig von mehreren Problemlagen gleichzeitig betroffen (z.B. aufenthaltsrechtliche Unsicherheit, finanziell prekäre Lebenssituation, Schwierigkeiten bezüglich Unterkunft und Wohnungsmarkt). Nicht zuletzt betreibt UNDOK aufsuchende Arbeit und Organizing und unterstützt betroffene Kolleg:innen so weit wie möglich bei der gewerkschaftlichen Selbstorganisation.

Vor der Etablierung der UNDOK-Anlaufstelle existierte in Österreich kein strukturiertes Beratungs- und Unterstützungsangebot für Arbeitnehmer:innen ohne gesicherten Aufenthalt und/oder ohne Arbeitspapiere. Konkret ging die Anlaufstelle aus dem Arbeitskreis Undokumentiert Arbeiten (AK Undok) hervor, der 2011 von Gewerkschafter:innen, Vertreter:innen aus NGOs und Beratungseinrichtungen, migrantischen Selbstorganisationen und Aktivist:innen gebildet wurde, um sich über die Möglichkeiten der Unterstützung für undokumentiert Arbeitende auszutauschen. Im selben Jahr trat auch das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz in Kraft, das ausbeuterische Praktiken von Unternehmen und Arbeitgeber:innen in Österreich erstmals strafbar machte. Für den Arbeitskreis Undok war jedoch klar, dass betroffene Kolleg:innen über gesetzliche Maßnahmen hinaus Informationen über ihre Rechte sowie Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche brauchen. Der Aufbau einer Unterstützungsstruktur für undokumentiert Arbeitende wurde daher zum gemeinsamen Ziel.

Nach mehreren Jahren der Zusammenarbeit wurde aus der informellen Kooperation ein Verein, aus dem Arbeitskreis die UNDOK-Anlaufstelle. Die *Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender*, so der vollständige Name, wurde im Juni 2014 in den Räumlichkeiten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes eröffnet. Im Laufe der Zeit wurde das Netzwerk der Akteur:innen erweitert. Heute fungiert UNDOK als Schnittstelle zwischen bestehenden Beratungsstellen im fremden- und asylrechtlichen Bereich, Organisationen zum Opferschutz von Betroffenen des Menschenhandels, migrantischen Selbstorganisationen und Arbeitnehmer:innen-Organisationen. Träger der Anlaufstelle ist der UNDOK-Verband. Finanziert wird die Anlaufstelle größtenteils durch eine Förderung seitens des Bundes. Daneben sichern Arbeiterkammer und Gewerkschaften den Fortbestand der Einrichtung.

4. Existenzielle Unterstützungsleistungen unabhängig vom Aufenthaltsstatus

Damit undokumentiert Arbeitende ihre Rechte auch tatsächlich durchsetzen können, bedarf es angesichts der komplexen Materien von Arbeitsrecht einerseits und Fremdenrecht andererseits das Know-how, die Erfahrung und die Unterstützungsbereitschaft von verschiedenen Seiten – Beratungsstellen, Gewerkschaften, Aktivist:innen –, etwa wenn es darum geht, aufenthaltsrechtliche Risiken abzuwägen und aufzufangen, sobald sich die Kolleg:innen bei Schwierigkeiten mit dem:der Arbeitgeber:in zur Wehr setzen. Maßstab sind dabei stets die migrantischen Kolleg:innen selbst, die tagtäglich für ihre Aufenthalts- und Arbeitsrechte kämpfen. Immer wieder machen sie deutlich, dass der Zugang zu sicheren Arbeits- und Lebensbedingungen, zu Existenzsicherung und Gesundheitsversorgung sowie zu sozialen Angeboten und Leistungen nicht über Aufenthaltsstatus oder nationale Zugehörigkeiten bestimmt werden darf. Dieser Zugang muss allen offenstehen, die hier leben und arbeiten.

Dies betrifft auch Angebote und Leistungen auf kommunaler Ebene. Auf der einen Seite haben Städte und andere Gemeinden nicht die Möglichkeit, Zugänge zum formellen Arbeitsmarkt zu öffnen oder Beschäftigungsbewilligungen zu erteilen. Auf der anderen Seite sind undokumentierte Arbeit und weit überdurchschnittliche Ausbeutung Lebensrealität vieler ihrer Bewohner:innen. Diese Realität nimmt die Kommunen in die Pflicht, Handlungsspielräume wahrzunehmen – und zwar nicht, indem sie gegen informelle Arbeit vorgehen, sondern im Gegenteil, Menschen darin unterstützen, sich gegen Ausbeutung zu wehren.

Mögliche Ansatzpunkte für kommunale Akteur:innen sind:

- Anerkennung undokumentierter Arbeit und Ausbeutung als Lebensrealität.
- Information im Rahmen von kommunalen Bildungs- und Beratungsangeboten für neu Zugezogene, dass Arbeit ohne Papiere nicht Arbeit ohne Rechte bedeutet und wie Ansprüche geltend gemacht werden können.
- Einrichtung sicherer und anonymer Beschwerdemechanismen.
- Öffnung der Angebote und existenziellen Unterstützungsleistungen der Kommunen, sodass Anspruchsberechtigungen und Aufenthaltsstatus keine Rolle spielen, was in Förderrichtlinien zu verankern ist.
- Nutzung des kommunalen Kompetenzbereichs, so wie das mehrere solidarische Städte tun, die Zugänge zu kommunalen Angeboten öffnen und sich als Gemeinde für die Regularisierung von Menschen mit prekärerem Status einsetzen.

Auch vor diesem Hintergrund erhebt UNDOK die Forderung nach uneingeschränktem Arbeitsmarktzugang und existenzsichernden Sozialleistungen für alle (für jene, die einen Asylantrag gestellt haben, nach längstens drei Monaten Wartezeit). Zudem schlägt UNDOK vor, das System der Beschäftigungsbewilligung für Arbeitende aus Nicht-EU-Ländern abzuschaffen und durch ein einfaches Anzeigesystem zu ersetzen – zeigen sich doch rassistische Gesetzgebung und Praxis genau in diesem System, das es Migrant:innen aus Drittstaaten praktisch verunmöglicht, Zugang zu unselbstständiger formeller Arbeit zu finden, und so die Voraussetzungen für ausbeuterische Abhängigkeitsverhältnisse und Lohndumping mit erzeugt.

Zum Weiterlesen/-hören

- UNDOK – Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender (2022): Nachgefragt: Jobzugang für Asylwerber:innen. <https://www.youtube.com/watch?v=IQXnNgJU7N4> [Zugriff: 31.12.2022].
- UNDOK – Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender (2021): Systemerhalter:innen ohne Papiere: Arbeiten in der Corona-Krise. <https://undok.at/blog/2021/03/23/undok-statement-systemerhalterinnen-ohne-papiere-arbeiten-in-der-corona-krise> [Zugriff: 31.12.2022].
- UNDOK – Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender (2021): Arbeit ohne Papiere, aber nicht ohne Rechte! (Beilage zur Straßenzeitung „Augustin“). <https://undok.at/wp-content/uploads/2021/11/undok-augustin2021-web.pdf> [Zugriff: 31.12.2022].
- UNDOK – Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender (2020): Arbeiten ohne Papiere in der Corona-Krise. <https://undok.at/blog/2020/04/17/undok-statement-arbeiten-ohne-papiere-in-der-corona-krise> [Zugriff: 31.12.2022].
- UNDOK – Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender (2020): Arbeit ohne Papiere – gegen Ausbeutung, für gleiche Rechte! (Radiosendereihe/Podcast). <https://undok.at/arbeiten-ohne-papiere-podcast> [Zugriff: 31.12.2022].