

ARBEIT OHNE PAPIERE, ABER NICHT OHNE RECHTE!



Welche Rechte Betroffene haben –
und wie sie diese durchsetzen können

ÖGB



Anlaufstelle zur
gewerkschaftlicher
Unterstützung
UNDokumentiert
Arbeitender



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



Renate Anderl

AK PRÄSIDENTIN

Wolfgang Katzian

PRÄSIDENT DES ÖSTERREICHISCHEN
GEWERKSCHAFTSBUNDES

; Wir wollen Arbeit,
von der die Menschen auch leben
und sich etwas leisten können.

ARBEIT OHNE PAPIERE, ABER NICHT OHNE RECHTE!

Welche Rechte Betroffene haben –
und wie sie diese durchsetzen können



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

24/7 ONLINE

Die **AK Website** steht Ihnen rund um die Uhr mit Rat und Tat zur Seite – mit vielen aktuellen Infos und Services zu Arbeitsrecht, Konsumentenschutz, Bildung oder Wohnen. Egal wo Sie sind – wir sind für Sie da.

INHALT

VORWORT

UNDOK – Verband zur gewerkschaftlichen Unterstützung	
undokumentiert Arbeitender	5
1. WARUM IST UNDOUMENTIERTE ARBEIT EIN THEMA?	6
1.1. Arbeiterkammern und Gewerkschaften haben eine klare Haltung	6
1.2. Die Inhalte dieser Broschüre	7
1.3. UNDOK: Anlaufstelle für undokumentiert Arbeitende	8
2. WELCHE ANSPRÜCHE GIBT ES?	10
2.1. Anspruch auf Entgelt auch ohne schriftlichen Arbeitsvertrag ..	10
2.2. Arbeitsverhältnisse beenden – was gilt?	11
2.3. Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung	13
2.4. Anspruch auf Arbeitslosengeld ist abhängig vom Aufenthaltsstatus	14
3. WANN IST DER AUFENTHALT IN GEFAHR?	17
3.1. Was grundsätzlich gilt	17
3.2. Klage oder außergerichtliche Geltendmachung	18
3.3. Die wichtigsten Aufenthaltstitel im Überblick	20
4. WAS GILT BEI DEN EINZELNEN AUFENTHALTSTITELN?	24
4.1. Personen, die freien Zugang zum Arbeitsmarkt haben	24
4.2. Rot-Weiß-Rot-Karte und Blaue Karte EU	25
4.3. Zugang zum Arbeitsmarkt mit Beschäftigungsbewilligung	27
4.4. Aufenthaltstitel aus humanitären Gründen	30
4.5. Spezielle Niederlassungsbewilligungen	34
4.6. Spezielle Aufenthaltsbewilligungen	38
4.7. Saisonarbeitskräfte	40
4.8. Aufenthaltstitel, mit denen keine unselbstständige Erwerbstätigkeit erlaubt ist	41
4.9. Aufenthaltstitel, mit denen keine Erwerbstätigkeit erlaubt ist ..	42
4.10. Asylwerber:innen	43
4.11. Personen, denen ein Visum erteilt wurde	45
4.12. Personen ohne Aufenthaltsrecht in Österreich	45
4.13. Assoziationsberechtigte türkische Staatsangehörige	47
5. WELCHE FRISTEN MÜSSEN EINGEHALTEN WERDEN?	48
5.1. Die wichtigsten Hinweise im Überblick	48

6. WIE KÖNNEN BETROFFENE UNDOCUMENTIERTE ARBEIT BELEGEN?	50
6.1. Wichtige Hinweise und Checkliste	50
ANHANG	52
Hinweise auf Menschenhandel.....	52
Wichtige Adressen.....	52
Literaturhinweis	53
Glossar	54
Abkürzungsverzeichnis.....	56

VORWORT

Liebe Kolleg:innen!

Hierzulande existieren für nicht-österreichische Staatsbürger:innen rund 30 verschiedene Aufenthaltstitel – doch nur sehr wenige davon gewähren einen freien Zugang zum Arbeitsmarkt. Im Gegenteil schränken die meisten die Möglichkeit für Migrant:innen aus so genannten Drittstaaten – also Nicht-EWR-Staaten –, einer regulären Erwerbsarbeit nachzugehen, massiv ein. Dieser Umstand drängt die Menschen in informelle Arbeitsbeziehungen und unsichere Lebensverhältnisse. Nicht zuletzt werden die Betroffenen so leichter ausbeut- und erpressbar, was Arbeitgeber:innen häufig ausnutzen.

Mangelnde Schutzbestimmungen, exzessiv lange Arbeitszeiten, hohe Unfallrisiken sowie hohe physische bzw. psychische Belastungen sind typische Kennzeichen dieser Form der Beschäftigung, ebenso eine fehlende soziale Absicherung und Löhne weit unter den branchenüblichen oder kollektivvertraglich vorgegebenen Mindeststandards. Lohndumping und Sozialbetrug betreiben aber nicht Arbeitnehmer:innen, sondern Arbeitgeber:innen, die aus der prekären Situation ersterer Profit schlagen. Doch: Auch Kolleg:innen, die undokumentiert arbeiten, haben Rechte!

Diese Broschüre bietet einen Überblick über die aktuelle Rechtslage sowie Möglichkeiten und Risiken der rechtlichen Durchsetzung von Ansprüchen Betroffener. Sie soll insbesondere Beratungsstellen als Hilfestellung dienen, mit dem Ziel, gleiche Rechte für alle Arbeitnehmer:innen durchzusetzen, unabhängig von ihrer Herkunft und ihrem Aufenthaltsstatus.

UNDOK –

Verband zur gewerkschaftlichen Unterstützung
undokumentiert Arbeitender

Wien, Jänner 2025

1. WARUM IST UNDOKUMENTIERTE ARBEIT EIN THEMA?

1.1. ARBEITERKAMMERN UND GEWERKSCHAFTEN HABEN EINE KLARE HALTUNG

In Österreich leben Personen, die entweder über kein Aufenthaltsrecht verfügen oder aufgrund ihres Aufenthaltsrechts keinen oder nur eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Wenn diese Menschen trotzdem arbeiten, spricht man von undokumentierter Arbeit. Diese Arbeit ist oft unsicher, schlecht bezahlt und gefährlich.

Undokumentierte Arbeit ist häufig geprägt durch:

- Fehlen jeglicher Schutzbestimmungen für Arbeitnehmer:innen
- Löhne weit unter den branchenüblichen oder kollektivvertraglich vorgegebenen Mindeststandards
- Fehlende soziale Absicherung
- Außergewöhnlich lange Arbeitszeiten
- Hohe Unfallrisiken
- Massive physische sowie psychische Belastungen

Fairness für alle am Arbeitsmarkt

Die AK und Gewerkschaften befürworten es keineswegs, wenn Menschen ohne entsprechende Berechtigung arbeiten. Arbeitgeber:innen dürfen aber die prekäre Situation dieser Menschen nicht ausnutzen.

WICHTIG Die AK und Gewerkschaften stehen für Fairness am Arbeitsmarkt. Deshalb beraten unsere Expert:innen auch Menschen ohne Aufenthaltsrecht oder mit unsicherem Aufenthaltstitel. Denn auch sie haben Rechte und müssen für geleistete Arbeit fair bezahlt werden.

1.2. DIE INHALTE DIESER BROSCHÜRE

Nicht die Arbeitnehmer:innen sind für Lohndumping und Sozialbetrug verantwortlich, sondern ausbeuterische Betriebe. Sie nutzen die schwache rechtliche Situation undokumentiert arbeitender Menschen aus.

Rechtliches Wissen für Beratungsstellen

Diese Broschüre verfolgt das Ziel, die Rechte von undokumentiert arbeitenden Personen aufzuzeigen und deren Durchsetzung zu unterstützen. Denn Fairness am Arbeitsmarkt rückt nur in greifbare Nähe, wenn Unternehmen keinen Vorteil mehr aus undokumentierter Beschäftigung ziehen können.

Das Thema ist komplex. Daher wendet sich diese Broschüre vor allem an Beratungsstellen, die Betroffenen bei arbeits- sowie fremdenrechtlichen Fragen helfen.

ACHTUNG Diese Broschüre bietet viele hilfreiche Informationen. Keinesfalls kann sie aber für Betroffene eine professionelle Beratung ersetzen!

Risiken für Migrant:innen

Die Durchsetzung von Rechten kann den Aufenthaltsstatus von undokumentiert arbeitenden Kolleg:innen gefährden. Deshalb gibt diese Broschüre konkrete Antworten auf viele verschiedene Szenarien bzw. berücksichtigt zahlreiche Eventualitäten:

- Verschiedene Arten des Aufenthaltsrechts von Personen ohne EU/EWR-Pass, mit und ohne Papiere
- Berücksichtigung des damit verbundenen Zugangs zum formellen Arbeitsmarkt, der zum Teil eingeschränkt bzw. nicht vorhanden sein kann
- Erörterung des möglichen aufenthaltsrechtlichen Risikos für eine Durchsetzung von Rechten bei undokumentierter Arbeit

Das Einfordern von Rechten stellt nicht grundsätzlich ein Risiko dar. Vielmehr ist es oftmals eine Frage der Strategie und des Timings: Wichtig ist zum Beispiel, wann die Aufenthaltsberechtigung wieder verlängert werden muss. Oder wann der:die Arbeitgeber:in das erste Mal aufgefordert wird, ausstehende Löhne zu bezahlen – bis hin zum Gang vor das Arbeitsgericht.

WICHTIG Die Informationen in dieser Broschüre beziehen sich auf unselbstständig Arbeitende, die weder die österreichische noch die Staatsbürgerschaft eines EU-Landes besitzen. Für echte selbstständig Erwerbstätige gibt es spezielle Beratungsstellen bzw. die entsprechenden Angebote von Gewerkschaften.

Risiken für Arbeitgeber:innen

Nutzen Betriebe die unsichere rechtliche Situation von Migrant:innen aus, gehen sie ein Risiko ein. Denn Lohndumping und Sozialbetrug sind strafbar. Prozesse vor dem Arbeits- und Sozialgericht können zu hohen Nach- und Strafzahlungen führen.

TIPP Eine außergerichtliche Einigung mit Unterstützung von AK bzw. Gewerkschaften kann in vielen Fällen eine Lösung sein, die für beide Seiten attraktiv ist.

Auch aus diesem Grund lohnt es sich, für die Rechte undokumentiert arbeitender Menschen zu kämpfen. Denn die Kräfteverhältnisse lassen sich mit entsprechendem Know-how durchaus zu deren Gunsten verschieben.

1.3. UNDOC: ANLAUFSTELLE FÜR UNDOCUMENTIERT ARBEITENDE

Der UNDOC-Verband hat eine gewerkschaftliche Anlaufstelle für Menschen ohne gesicherten Aufenthalt bzw. ohne Arbeitspapiere geschaffen. Ihre niederschwellige Ausrichtung ermöglicht es Betroffenen, sich angstfrei über ihre Rechte zu informieren. UNDOC bietet kostenlose und anonyme Beratung in mehreren Sprachen zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen.

WICHTIG UNDOC ist eine Initiative folgender Organisationen: Gewerkschaften (GBH, GPA, PRO-GE, vida), AK Wien, Österreichische Hochschüler_innenschaft (ÖH Bundesvertretung), NGOs, selbstorganisierte Initiativen von Migrant:innen, antirassistische Aktivist:innen.

Weitere Angebote und Ziele von UNDOK:

- Unterstützung undokumentiert Arbeitender bei der Geltendmachung und Durchsetzung von arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüchen
- Unterstützung der (Selbst-)Organisierung
- Workshops für undokumentiert Arbeitende und Fortbildungsangebote für Multiplikator:innen
- Vernetzung mit vergleichbaren Anlaufstellen und Initiativen vor allem im deutschsprachigen Raum
- Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit zur Verbesserung der sozialen Lage undokumentiert Arbeitender

Für UNDOK ist klar: Die Unterstützung undokumentiert Arbeitender stärkt letztlich auch die Position aller Lohnabhängigen sowie die vorhandenen Systeme der sozialen Absicherung.

2. WELCHE ANSPRÜCHE GIBT ES?

2.1. ANSPRUCH AUF ENTGELT AUCH OHNE SCHRIFTLICHEN ARBEITSVERTRAG

Verpflichten sich Personen zu einer Arbeitsleistung für jemand anderen, liegt ein Arbeitsvertrag vor. Das gilt unabhängig davon, ob der Arbeitsvertrag mündlich, stillschweigend oder schriftlich zustande kommt.

Alle Rechte wie bei einem gültigen Vertrag

Arbeitsverträge mit undokumentiert arbeitenden Personen sind in der Theorie nichtig. Das hat aber kaum praktische Bedeutung. Denn die Betroffenen haben gegenüber ihren Arbeitgeber:innen genau die gleichen Ansprüche als hätten sie einen gültigen Arbeitsvertrag (§ 29 Abs 1 AuslBG).

Nachweis der Dauer des Arbeitsverhältnisses

Grundsätzlich geht das Gesetz davon aus, dass eine Beschäftigung zumindest 3 Monate gedauert hat (siehe wieder § 29 Abs 1 AuslBG).

- Eine kürzere Dauer müssen Arbeitgeber:innen ausdrücklich beweisen.
- Dauerte das Arbeitsverhältnis länger, können Betroffene die tatsächliche Beschäftigungszeit mithilfe eigener Arbeitsaufzeichnungen oder Aussagen von Dritten beweisen.

Der Entgeltanspruch besteht in diesen beiden Fällen für die tatsächliche Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Anspruch auf Entgelt in gleicher Höhe

Ob Arbeit dokumentiert oder undokumentiert geleistet wurde, spielt für die Höhe des Entgelts keine Rolle. Das gilt auch für das (anteilige) Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

WICHTIG Auch wenn (noch) kein Entgelt bezahlt wurde, ist die Arbeit nicht unentgeltlich. Wurde keine genaue Lohnhöhe vereinbart, schuldet das arbeitgebende Unternehmen ein angemessenes Entgelt. Das ist zumindest der kollektivvertragliche Mindestlohn.

2.2. ARBEITSVERHÄLTNISSE BEENDEN – WAS GILT?

Endet das Arbeitsverhältnis, gelten die gleichen Bestimmungen wie bei dokumentierter Arbeit. Arbeitgeber:innen müssen bei der Endabrechnung alle Sonderzahlungen plus den noch offenen Urlaub abgelden sowie ein Arbeitszeugnis ausstellen. Ausnahmen gibt es jedoch bei der Kündigungsfrist und beim besonderen Kündigungsschutz.

Regelungen rund um die Kündigung

Weil das Arbeitsverhältnis unerlaubt ist, kann es jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet werden. Es sei denn, das arbeitgebende Unternehmen trifft ein Verschulden bzw. es wusste, dass die Beschäftigung unrechtmäßig war. In diesem Fall haben undokumentiert Arbeitende alle Rechte wie mit einem gültigen Arbeitsvertrag (vgl. § 29 Abs 2 AuslBG).

KONKRET Die Endabrechnung ist so zu erstellen, als wären die Kündigungsfrist und der Kündigungstermin eingehalten worden. Das gilt jedoch nicht für das Arbeitszeugnis.

Wann trifft die Arbeitgeber:innenseite Verschulden?

Verschulden – Vorsatz oder Fahrlässigkeit – der Arbeitgeber:innen liegt immer dann vor, wenn sie von den Beschäftigten über deren Staatsbürgerschaft informiert wurden. Das gilt auch dann, wenn Migrant:innen fälschlicherweise behaupten, keine Beschäftigungsbewilligung zu brauchen.

Wann trifft die Arbeitnehmer:innenseite Verschulden?

Immer dann, wenn undokumentiert arbeitende Personen selbst vorsätzlich handeln: Zum Beispiel, wenn sie Arbeitgeber:innen hinsichtlich ihrer Staatsbürger:innenschaft in die Irre führen oder einen gefälschten Aufenthaltstitel vorlegen. In diesem Fall verlieren undokumentiert Arbeitende ihre Beendigungsansprüche.

KONKRET Das bloße Wissen um die Unrechtmäßigkeit der Tätigkeit gefährdet die Beendigungsansprüche nicht.

Wo sind die Kündigungsfristen und -termine geregelt?

Kündigungsfristen und -termine regelt oft der jeweils geltende Kollektivvertrag. Fehlt hier eine diesbezügliche Bestimmung, gibt es 2 Möglichkeiten:

- Eventuell gibt es eine Betriebsvereinbarung und darin eine entsprechende Bestimmung.
- Gibt es auch dort keine besondere Regelung, kommen die grundsätzlichen gesetzlichen Regelungen zur Anwendung (Angestelltengesetz, Gewerbeordnung, Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch).

Die Expert:innen der Gewerkschaften und Arbeiterkammern können die anwendbaren Kündigungsfristen und Kündigungstermine leicht feststellen.

Besonderer Kündigungsschutz

Für undokumentiert arbeitende Menschen gelten die Regeln des besonderen Kündigungsschutzes nicht. Das heißt: Auch Schwangere, Eltern in Elternkarenz oder behinderte Personen können gekündigt werden. Folglich werden bei der Berechnung der Kündigungsentschädigung nur die allgemein gültigen Fristen berücksichtigt.

Zuständige Gerichte

Das zur Durchsetzung dieser Ansprüche zuständige Gericht ist in Wien das Arbeits- und Sozialgericht. In allen anderen Bundesländern sind es die arbeits- und sozialrechtlichen Senate in den Landesgerichten.

WICHTIG Gerade in Fragen zu Entgeltansprüchen ist es ratsam, sich an die Arbeiterkammer oder an die zuständige Gewerkschaft zu wenden. Auch dann, wenn Betroffene (noch) nicht Gewerkschaftsmitglied sind. Denn hier erhalten sie eine sehr gute Rechtsberatung. Bei den meisten Gewerkschaften gibt es mit dem Beitritt auch einen sofortigen Rechtsschutz.

2.3. KRANKEN-, UNFALL- UND PENSIONSVERSICHERUNG

Sozialversicherungsrechtlich betrachtet entstehen auch bei einer undokumentierten Beschäftigung Ansprüche auf Versicherungsleistungen.

WICHTIG Das Sozialversicherungsrecht fasst den Begriff Arbeitnehmer:in weiter als das Arbeitsrecht. Es verlangt nur die tatsächliche entgeltliche Beschäftigung in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit, setzt aber keinen gültigen Arbeitsvertrag voraus.

Das heißt: Die Sozialversicherungspflicht hängt nicht von einem korrekt abgeschlossenen Dienstvertrag ab. Sondern davon, ob ein Arbeitsverhältnis tatsächlich besteht. Sie umfasst daher auch Personen, die ohne entsprechende beschäftigungsrechtliche Bewilligung arbeiten.

Inanspruchnahme von Leistungen

Wollen Betroffene Leistungen aus der Krankenversicherung in Anspruch nehmen, kann das schwierig werden. Konkret dann, wenn sie keine E-Card haben oder diese keine Versicherung anzeigt. In diesem Fall sieht die Vorgangsweise so aus:

- Niederschrift bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK), dass ein sozialrechtliches Beschäftigungsverhältnis vorliegt bzw. vorlag
- Die ÖGK muss dann die Pflichtversicherung prüfen und diese gegebenenfalls im Versicherungsdatenauszug vermerken.
- Stellt die ÖGK keine Pflichtversicherung fest, können Betroffene diesbezüglich einen Bescheid beantragen, dagegen Rechtsmittel einlegen und so diesen negativen Bescheid bekämpfen.

ACHTUNG Ein Verfahren zur Feststellung der Pflichtversicherung kann sehr lange dauern.

RECHTLICHES Gemäß § 368 Abs 1 ASVG muss die Behörde zwar innerhalb von 2 Wochen über die Zuerkennung von Leistungen entscheiden. Wird aber das Verfahren wegen einer Vorfrage gemäß § 38 AVG förmlich ausgesetzt, gilt diese Frist nicht. Die Prüfung, ob eine Pflichtversicherung besteht, ist eine solche Vorfrage.

Das Aussetzen des Verfahrens ändert aber nichts daran, dass ein Anspruch auf Leistungen besteht und in weiterer Folge durchgesetzt werden kann.

TIPP Erhalten Betroffene einen negativen Bescheid, sollten sie unbedingt rasch eine Rechtsberatung bei der Gewerkschaft oder Arbeiterkammer in Anspruch nehmen.

Eine Pflichtversicherung kann nur für die letzten 5 Jahre rückwirkend festgestellt werden. Diese Feststellung bezieht automatisch sowohl die Unfall- und Pensionsversicherung als auch die Arbeitslosenversicherung mit ein.

KONKRET Für die Pensionsversicherung sammeln die Beschäftigten Versicherungszeiten, die innerhalb der EU bzw. bei zwischenstaatlichen Abkommen auch ins Ausland mitgenommen werden können.

2.4. ANSPRUCH AUF ARBEITSLOSENGELD IST ABHÄNGIG VOM AUFENTHALTSSTATUS

Auch undokumentiert arbeitende Personen erwerben Versicherungszeiten für die Arbeitslosenversicherung. Allerdings haben sie nach Ende des Dienstverhältnisses keinen automatischen Anspruch auf diese Leistungen. Das gilt auch dann, wenn sie die notwendigen Zeiten für den Bezug von Arbeitslosengeld erworben haben.

WICHTIG Betroffene erhalten nur dann Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, wenn sie sich berechtigt im Bundesgebiet aufhalten, um eine unselbstständige Beschäftigung aufzunehmen (vgl. § 7 Abs 3 Z 2 AIVG).

Das heißt: Ob undokumentiert arbeitende Personen trotz ausreichender Versicherungszeit Leistungen beanspruchen können, hängt von ihrem aufenthaltsrechtlichen Status ab.

Antragstellung in 2 Schritten

- Zuerst stellen Betroffene den Antrag auf Arbeitslosengeld beim zuständigen Arbeitsmarktservice (AMS) – das sollte rasch geschehen und auch dann, wenn die Pflichtversicherung noch nicht festgestellt wurde. Denn das Arbeitslosengeld kann nicht rückwirkend zuerkannt werden.
- Wurde das Arbeitsverhältnis nicht bei der Sozialversicherung gemeldet, sollte sofort eine Niederschrift bei der ÖGK aufgenommen werden mit dem Ziel, das Beschäftigungsverhältnis feststellen zu lassen.

ACHTUNG Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld entsteht erst ab dem Tag des Antrags!

Wer hat Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Anspruch auf Arbeitslosengeld haben grundsätzlich folgende Personen:

- Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte, wenn sie vor der Anerkennung undokumentiert gearbeitet haben
- Asylwerber:innen, wenn sie vorläufig aufenthaltsberechtigt sind (§ 13 AsylG) oder zumindest faktischen Abschiebeschutz genießen (§ 12 AsylG)
- Personen mit „Aufenthaltsberechtigung“ oder „Aufenthaltsberechtigung besonderer Schutz“ nach dem Asylgesetz, sofern eine Beschäftigungsbewilligung unmittelbar erteilt werden kann
- Drittstaatsangehörige Student:innen mit „Aufenthaltsbewilligung Student:in“ oder Schüler:innen mit „Aufenthaltsbewilligung Schüler:in“
- Alle weiteren Personen, denen aufgrund ihres Aufenthaltsrechts eine Beschäftigung nicht untersagt ist – darunter fallen insbesondere Personen mit verschiedenen Niederlassungsbewilligungen
- Inhaber:innen einer Duldung, wenn dieser Status nach Aberkennung von Asyl oder subsidiärem Schutz gewährt wurde

Oben genannte Personengruppen haben bei einmaliger undokumentierter Beschäftigung einen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Haben sie aber in den letzten 12 Monaten wiederholt gegen das Ausländerbeschäftigungsgesetz verstoßen, erhalten sie kein Arbeitslosengeld. Davon kann es bei geringem Verschulden bzw. bei mehrfacher tageweiser Beschäftigung Ausnahmen geben.

Wenn innerhalb der letzten 12 Monate wieder nur eine undokumentierte Beschäftigung vorliegt, ist ein Arbeitslosengeldbezug wieder möglich.

Keinen Leistungsanspruch haben:

- Personen mit „Niederlassungsbewilligung“
- Personen mit „Niederlassungsbewilligung Angehöriger“ (gilt insbesondere für volljährige Kinder von Österreicher:innen)
- Personen mit „Niederlassungsbewilligung ausgenommen Erwerbstätigkeit“
- Verschiedene Aufenthaltsbewilligungen, die eine Erwerbstätigkeit ausschließen
- Personen ohne Aufenthaltsrecht in Österreich
- Inhaber:innen einer Duldung, wenn dieser Status nicht nach Anerkennung von Asyl oder subsidiärem Schutz gewährt wurde

3. WANN IST DER AUFENTHALT IN GEFAHR?

3.1. WAS GRUNDSÄTZLICH GILT

Im österreichischen Aufenthaltsrecht gibt es rund 30 verschiedene Aufenthaltstitel. Hinzu kommen zahlreiche asylrechtliche Aufenthaltskategorien. Entsprechend unterschiedlich sind die Konsequenzen, wenn Betroffene ihre arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche bei undokumentierter Arbeit durchsetzen wollen.

WICHTIG Dieser Ratgeber erklärt nicht, wie Betroffene konkrete Aufenthaltsberechtigungen erwerben bzw. behalten können. Informationen darüber finden Sie im Buch „Fremdenrecht“ von Peyrl/Neugschwendtner/Schmaus, 8. Auflage 2023.

Wann darf eine Rückkehrentscheidung oder eine Ausweisung erlassen werden?

Für sogenannte aufenthaltsbeendende Maßnahmen ist in Österreich das Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA) zuständig.

Wenn Nicht-Österreicher:innen unrechtmäßig in Österreich aufhältig sind bzw. in vielen Fällen bei undokumentierter Erwerbstätigkeit, kann ein Verfahren zur Aufenthaltsbeendigung (Rückkehrentscheidung bzw. seltener Ausweisung) eingeleitet werden.

Bei jeder aufenthaltsbeendenden Maßnahme muss die Behörde prüfen, ob diese in Einklang mit dem Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens steht (Art. 8 Europäische Menschenrechtskonvention, EMRK).

Dabei geht es im Wesentlichen um folgende Abwägung:

- Das Interesse, aufgrund privater und familiärer Bindungen zu Österreich weiterhin hierbleiben zu können
- Das Interesse des Staates, Betroffene aufgrund ihres „Fehlverhaltens“ als undokumentiert Arbeitende oder aufgrund ihres nicht rechtmäßigen Aufenthalts zur Rückkehr in ihr Herkunftsland zu zwingen

Vielfach wird aber, insbesondere bei einer nicht allzu langen bisherigen Aufenthaltsdauer, das Privat- und Familienleben der Ausweisung (dem Aufenthaltsverbot) bzw. der Rückkehrentscheidung nicht entgegenstehen.

ACHTUNG Die Einleitung eines aufenthaltsbeendenden Verfahrens bedeutet keinesfalls automatisch die Verpflichtung zur Rückkehr.

Bei Betroffenen von Menschenhandel gelten besondere Regelungen: Menschenhandel ist eine Form von Gewalt, die als Menschenrechtsverletzung betrachtet und strafrechtlich verfolgt wird. Deshalb gelten in solchen Fällen besondere Bestimmungen.

Unter Menschenhandel versteht man insbesondere das Anwerben bzw. Behalten eines Menschen zum Zweck der Ausbeutung in jeglicher Arbeit oder Tätigkeit, wobei unlautere Mittel (z. B. Zwang, Täuschung, Ausnützung einer Zwangslage) angewendet werden.

Wenn es den begründeten Verdacht gibt, dass eine Person davon betroffen ist, besteht nach internationaler und auch österreichischer Gesetzgebung das Recht auf einen Aufenthalt nach § 57 AsylG (siehe Kapitel 4.4).

3.2. KLAGE ODER AUSSERGERICHTLICHE GELTENDMACHUNG

Unabhängig von der jeweiligen Ausgangsposition ist es wichtig, den Unterschied zwischen einer Klage beim zuständigen Arbeitsgericht und einer rein außergerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen zu beachten.

Außergerichtliche Geltendmachung

Bevor eine Klage eingebracht wird, müssen Arbeitgeber:innen zur freiwilligen Zahlung aufgefordert werden. Diese Aufforderung sollte relativ kurzfristig erfolgen. Denn schon nach 3 Monaten kann der Verfall von Ansprüchen drohen. Je nach kollektivvertraglicher Regelung kann die Aufforderung auf verschiedene Weise erfolgen: von der schlichten mündlichen Aufforderung – idealerweise vor Zeug:innen – bis zum eingeschriebenen Brief.

TIPP AK und Gewerkschaften helfen bei der Geltendmachung von Ansprüchen!

Eine Geltendmachung wird grundsätzlich keiner Behörde bekannt

Die außergerichtliche Geltendmachung hat im Wesentlichen 2 große Vorteile:

- Sie wird grundsätzlich keiner Behörde bekannt und bringt Betroffenen als solche keinerlei Nachteil – es sei denn, der:die frühere Arbeitgeber:in verwendet sie als Mittel, um „Rache“ zu üben und insbesondere Behörden zu informieren.
- Oft haben auch Arbeitgeber:innen ein Interesse an einer Lösung – und zwar deshalb, weil sie sich bei unzulässiger Beschäftigung selbst strafbar gemacht haben.

TIPP Strafbar sind Arbeitgeber:innen nicht nur wegen „unrechtmäßiger Ausländer:innenbeschäftigung“, sondern unter Umständen auch wegen Unterentlohnung gemäß Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz.

Gleichzeitig können Betroffene den Arbeitgeber:innen einen Verzicht auf eine Anzeige anbieten, wenn die Zahlung umgehend erfolgt.

WICHTIG Insbesondere nach einem Arbeitsunfall ist die Anmeldung bei der Sozialversicherung sehr wichtig. Der Nachteil: Die Fremdenbehörden wissen dann unter Umständen von der Beschäftigung. Bei Änderung bzw. Verlängerung des Aufenthaltstitels verlangt die Aufenthaltsbehörde meist die Vorlage eines Versicherungsdatenauszugs.

Klage vor Gericht

Wenn Arbeitgeber:innen nach der ordnungsgemäßen Geltendmachung nicht bezahlen, können Betroffene vor Gericht klagen.

Verjährungsfrist von 3 Jahren

Die Verjährungsfrist bedeutet, dass Betroffene für das Einbringen einer Klage 3 Jahre Zeit haben. Und zwar ab dem Tag, an dem der jeweilige Betrag von dem:der Arbeitgeber:in hätte bezahlt werden müssen.

BEISPIEL Frau A ist im Reinigungsdienst tätig. Ihr Lohn für März 2024 hätte laut Kollektivvertrag bzw. Arbeitsvertrag bis spätestens 10. April 2024 vollständig bezahlt werden müssen. Doch ihre Arbeitgeberin hat ihr nur einen Teilbetrag überwiesen. Frau A kann die Klage auf Nachzahlung des Differenzbetrags nach ordnungsgemäßer Geltendmachung bis längstens 10. April 2027 einbringen.

Falls zum Zeitpunkt der Geltendmachung ein Aufenthaltstitel besteht, der gefährdet wäre, wenn Ansprüche eingeklagt würden (vgl. die folgenden Kapitel), kann man vorerst zuwarten: Denn möglicherweise ergibt sich innerhalb der 3-jährigen Verjährungsfrist ein Aufenthaltstitel, den eine Klage nicht gefährden kann. Wurde der Anspruch aber nicht geltend gemacht, geht dieser in aller Regel schon nach wenigen Monaten verloren.

3.3. DIE WICHTIGSTEN AUFENTHALTSTITEL IM ÜBERBLICK

Das Durchsetzen der Ansprüche aus undokumentierter Arbeit kann den Aufenthalt in Österreich gefährden, muss es aber nicht. Das kommt auf den Aufenthaltstitel an. Die folgende Liste bietet sowohl einen schnellen Überblick über die derzeit relevantesten Aufenthaltstitel als auch über folgende Informationen:

- Auskunft darüber, ob und wie der jeweilige Titel einen Zugang zum Arbeitsmarkt öffnet
- Einschätzung, ob die Geltendmachung von Ansprüchen den jeweiligen Aufenthaltsstatus gefährdet oder nicht
- Hinweis auf die Seite in dieser Broschüre, auf der nähere Informationen zum jeweiligen Aufenthaltstitel stehen

Übersicht: Die wichtigsten Aufenthaltskategorien in alphabetischer Reihenfolge

Achtung: Diese Tabelle bietet nur einen groben Überblick!

Aufenthaltsstatus	Zugang zum Arbeitsmarkt	Aufenthalt gefährdet bei Geltendmachung von Ansprüchen	Seite
Asylwerber:in	Beschäftigungsbewilligung	Nein – eventuell Einfluss auf mögliches Bleiberecht	43
Aufenthaltsberechtigung plus	Freier Zugang	Nein	31
Aufenthaltsberechtigung	Beschäftigungsbewilligung	Nein – bei Beschäftigungsbewilligung für eine konkrete Tätigkeit, sonst ja (oft ist eine Abschiebung aber nicht möglich)	31
Aufenthaltsberechtigung – Besonderer Schutz	Beschäftigungsbewilligung	Nein – bei Ansprüchen aus einer Tätigkeit, für die eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde, sonst ja (oft ist eine Abschiebung aber nicht möglich)	33
Aufenthaltsbewilligung – Betriebsentsandte:r	Beschäftigungs- bzw. Entsendebewilligung	Nein – bei Ansprüchen aus entsandter Tätigkeit, sonst ja	40
Aufenthaltsbewilligung – ICT	Nur als konzernintern versetzte Arbeitskraft	Nein – bei Ansprüchen aus dieser Tätigkeit, sonst ja	40
Aufenthaltsbewilligung – Selbstständige:r	Nein	Ja	41
Aufenthaltsbewilligung – Sozialdienstleistende:r	Nein	Ja	42
Aufenthaltsbewilligung – Familiengemeinschaft	Beschäftigungsbewilligung	Nein – bei Ansprüchen aus Tätigkeit, für die die Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde, sonst ja	29

Aufenthaltserlaubnis – Schüler:in oder Student:in	Beschäftigungserlaubnis	Nein – bei Ansprüchen aus Tätigkeit, für die die Beschäftigungserlaubnis erteilt wurde, sonst ja	28
Aufenthaltskarte	Freier Zugang (solange Angehörigeneigenschaft vorliegt)	Nein	24
Aufenthaltsstatus Familienangehörige:r	Freier Zugang	Nein	24
Blaue Karte EU	Tätigkeit, für die die Blaue Karte erteilt wurde	Nein – bei Ansprüchen aus Tätigkeit, für die die Blaue Karte erteilt wurde, sonst ja	25
Daueraufenthalt EU	Freier Zugang	Nein	24
Daueraufenthaltskarte	Freier Zugang	Nein	24
Duldung	Nein – Ausnahme: Personen, welchen Asyl oder subsidiärer Schutz aberkannt wurde	Nein – in der Regel, eventuell Einfluss auf mögliches Bleiberecht bzw. Erteilung eines Aufenthaltsstatus	46
Flüchtling – Asylberechtigte:r	Freier Zugang	Nein	24
Niederlassungserlaubnis	In aller Regel nur selbstständig	Nein – bei Ansprüchen aus Tätigkeit, für die die Beschäftigungserlaubnis erteilt wurde, sonst ja	41
Niederlassungserlaubnis Angehörige:r	Nein	Ja	42
Niederlassungserlaubnis ausgenommen Erwerbstätigkeit	Nein	Ja	42
Niederlassungserlaubnis Forscher:in	Forschung	Nein – bei Ansprüchen aus Forschungstätigkeit, sonst ja	36

Niederlassungs- bewilligung Künstler:in	Künstlerische Tätigkeit	Nein – bei Ansprüchen aus künstlerischer Tätigkeit, sonst ja	36
Niederlassungs- bewilligung Sonder- fälle unselbstständiger Erwerbstätigkeit	Tätigkeit, die von AuslBG ausge- nommen ist	Nein – bei Ansprüchen aus Tätigkeit, die vom AuslBG ausgenommen ist, sonst ja	34
Rot-Weiß-Rot-Karte	RWR-Tätigkeit	Nein – bei Ansprüchen aus RWR-Tätigkeit, sonst ja	25
Rot-Weiß-Rot-Karte plus	Freier Zugang	Nein	24
Subsidiär Schutzberechtigte:r	Freier Zugang	Nein	24
Unrechtmäßiger Aufenthalt	Nein	Ja	45

4. WAS GILT BEI DEN EINZELNEN AUFENTHALTSTITELN?

4.1. PERSONEN, DIE FREIEN ZUGANG ZUM ARBEITSMARKT HABEN

In diese Kategorie fallen folgende Personengruppen:

- EWR-Bürger:innen sowie Schweizer:innen
- Anerkannte Flüchtlinge (Asylberechtigte)
- Subsidiär Schutzberechtigte
- Personen mit Titel „Daueraufenthalt – EU“
- Personen mit „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“
- Personen mit „Aufenthaltstitel Familienangehörige:“
- Familienangehörige von EWR-Bürger:innen, die selbst nicht EWR-Bürger:innen sind (in der Regel haben diese eine „Aufenthaltskarte“ oder „Daueraufenthaltskarte“)
- In seltenen Fällen: Angehörige von Österreicher:innen, wenn diese zuvor in einem anderen EU-Mitgliedstaat gelebt bzw. gearbeitet haben (auch in diesem Fall haben die Angehörigen in der Regel eine „Aufenthaltskarte“ oder „Daueraufenthaltskarte“)
- Personen mit „Aufenthaltsberechtigung plus“
- Kriegsvertriebene aus der Ukraine, die eine „Karte für Vertriebene“ besitzen

Diese Personen haben aufgrund ihres Aufenthaltsrechts unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Sie können daher nach der hier verwendeten Definition gar nicht undokumentiert arbeiten.

Fazit:

Eine Geltendmachung von arbeits- bzw. sozialrechtlichen Ansprüchen gefährdet das Aufenthaltsrecht nicht.

KONKRET Wenn diese Personen ohne korrekte Anmeldung zur Sozialversicherung arbeiten, ist ihre Arbeit zwar rechtswidrig, aber nicht undokumentiert.

Scheidung von einer:einem Österreicher:in

Im Fall einer Scheidung oder Auflösung einer eingetragenen Partnerschaft müssen Betroffene die Niederlassungsbehörde innerhalb eines Monats darüber verständigen. Zur einfachen Änderung des Aufenthaltszwecks sollte zu diesem Zeitpunkt eine aufrechte Beschäftigung vorliegen.

Sonderfall EWR-Bürger:innen

Mit Angehörigen von EWR-Bürger:innen meint das Gesetz Ehegatt:innen, eingetragene Partner:innen, Kinder und Enkel:innen bis 21 Jahre. Bei Unterhaltsgewährung fallen darunter auch Kinder, die älter als 21 Jahre sind, sowie Eltern und Schwiegereltern.

Bei diesen Personengruppen ist eine Aufenthaltskarte bzw. Daueraufenthaltskarte keine Voraussetzung, um eine Beschäftigung aufnehmen zu können. Denn diese dokumentiert nur das Aufenthaltsrecht, verleiht es aber nicht. Gleiches gilt auch für Angehörige von Österreicher:innen, die zuvor in einem anderen EU-Mitgliedstaat gelebt bzw. gearbeitet haben.

Fazit:

Bei der Geltendmachung von Ansprüchen besteht keine Gefährdung des Aufenthaltsrechts.

4.2. ROT-WEISS-ROT-KARTE UND BLAUE KARTE EU

Die Rot-Weiß-Rot-Karte berechtigt Betroffene zu einer klar definierten, qualifizierten Tätigkeit in einem bestimmten Unternehmen. Gleiches gilt für die Blaue Karte EU. Ein Wechsel von Arbeitgeber:innen ist mit jeder der beiden Karten nur unter gewissen Voraussetzungen möglich.

ACHTUNG Mit diesen beiden Aufenthaltstiteln ist die Bewegungsfreiheit am Arbeitsmarkt zunächst stark eingeschränkt.

Wenn Betroffene Ansprüche geltend machen wollen, kann sich das wie folgt auswirken:

Keine korrekte Entlohnung?

Aufgrund der Geltendmachung der vereinbarten Entlohnung kommt es zu einer Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses?

In diesem Fall kann Folgendes passieren:

- Wenn Betroffene keine ausreichenden Beschäftigungszeiten vorweisen können, ist eine Verlängerung des Aufenthaltsrechts oft nicht möglich. Denn für die Erteilung einer „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“, mit der betroffene Personen freien Zugang zu jeder Erwerbstätigkeit haben, müssen sie innerhalb von 2 Jahren mindestens 21 Monate zu den Bedingungen der Rot-Weiß-Rot-Karte beschäftigt gewesen sein.
- Wenn die Aufenthaltsbehörde von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Kenntnis erlangt, kann die Rot-Weiß-Rot-Karte auch entzogen werden.

ACHTUNG Nach der Nichtverlängerung bzw. dem Entzug des Aufenthaltstitels ist eine aufenthaltsbeendende Maßnahme möglich (hier: Rückkehrentscheidung gem. § 52 FPG).

Das vertraglich vereinbarte Entgelt wurde nicht bezahlt? Darüber hinaus liegt die Entlohnung unter den jeweiligen Grenzen für die Erteilung einer Rot-Weiß-Rot-Karte? In diesen Fällen ist es möglich, dass Betroffene nach Ablauf der Rot-Weiß-Rot-Karte keine „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“ bekommen. Denn die Tätigkeit hat dann nicht den Bedingungen entsprochen, die dafür notwendig sind.

Keine korrekte Anmeldung bei der ÖGK?

Auch in diesem Fall kann das Aufenthaltsrecht entweder entzogen oder nicht verlängert werden.

Undokumentierte zusätzliche Arbeit?

Die Rot-Weiß-Rot-Karte erlaubt Betroffenen eine gewisse Tätigkeit in einem bestimmten Unternehmen. Üben sie darüber hinaus noch eine andere unselbstständige Beschäftigung aus, droht eine Rückkehrentscheidung gemäß § 52 FPG.

BEISPIEL Herr Y hat eine Rot-Weiß-Rot-Karte als Studienabsolvent und nimmt noch eine Tätigkeit als Barkeeper bei einem Fest an. Leider bekommt er das dafür vereinbarte Entgelt nicht ausbezahlt. Dieses macht er gerichtlich geltend, wodurch seine Arbeit den Behörden bekannt wird. Aus diesem Grund droht ihm nun die Erlassung einer Rückkehrentscheidung.

Besser wäre es, wenn Herr Y mit der Geltendmachung seiner Ansprüche 21 Monate warten würde – bis die Anwartschaftszeit für eine „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“ erfüllt ist.

Achtung!

Wenn Behördenvertreter:innen Betroffene ohne Berechtigung für diese zusätzliche Arbeit direkt bei der Beschäftigung antreffen – „Betretung“ –, droht grundsätzlich eine Rückkehrentscheidung mit einem Einreiseverbot. Das heißt, die Personen müssen Österreich verlassen und dürfen für einen bestimmten Zeitraum nicht zurückkehren.

WICHTIG Nach einer solchen „Betretung“ weiß die Behörde von der Tätigkeit. Eine Geltendmachung offener Forderungen zieht daher keine neuen Gefahren nach sich.

Fazit:

Bei der Geltendmachung von Ansprüchen kann das weitere Aufenthaltsrecht gefährdet sein.

4.3. ZUGANG ZUM ARBEITSMARKT MIT BESCHÄFTIGUNGSBEWILLIGUNG

Personen mit den nachfolgenden Aufenthaltstiteln dürfen grundsätzlich unselbstständig arbeiten, benötigen dafür allerdings eine Beschäftigungsbewilligung gemäß Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG):

- Aufenthaltsbewilligung Student:in
- Aufenthaltsbewilligung Schüler:in
- Aufenthaltsbewilligung Familiengemeinschaft
- Zum Teil Aufenthaltsbewilligung Betriebsentsandte
- Aufenthaltsberechtigung

- Aufenthaltsberechtigung Besonderer Schutz
- Asylwerber:innen
- Saisonarbeitskräfte

Ausüben einer nicht bewilligten Tätigkeit:

Eine Beschäftigungsbewilligung wird immer für einen konkreten Arbeitsplatz in einem konkreten Betrieb erteilt. Stimmt die Tätigkeit nicht mit der Beschäftigungsbewilligung überein, ist sie von Anfang an unrechtmäßig (Ausnahme: Betriebsübergang). Ob dann eine Aufenthaltsbeendigung zulässig ist bzw. Probleme bei einer Verlängerung zu erwarten sind, hängt stark vom Einzelfall ab.

Aufenthaltsbewilligung Schüler:in oder Student:in

Studierende sowie Schüler:innen dürfen eine Erwerbstätigkeit ausüben. Allerdings muss der ausschließliche Aufenthaltswitz – nämlich die Ausbildung – gewahrt bleiben. Darüber hinaus benötigen sie eine Beschäftigungsbewilligung. Es sei denn, sie üben eine wissenschaftliche Tätigkeit aus.

■ **Die Arbeitszeit beträgt bis zu 20 Stunden pro Woche?**

Dann können Betroffene eine Beschäftigungsbewilligung ohne Arbeitsmarktprüfung erhalten. Das heißt, das AMS verzichtet auf ein sogenanntes Ersatzkraftverfahren.

KONKRET Beim Ersatzkraftverfahren überprüft das AMS, ob auch eine bereits verfügbare Arbeitskraft den konkreten Job ausüben kann.

Was passiert, wenn Schüler:innen oder Studierende Ansprüche für eine Mehrarbeit geltend machen, die ihre Beschäftigungsbewilligung übersteigt? In diesem Fall droht eine Nichtverlängerung des Aufenthaltstitels, weil sein Zweck nicht mehr als erfüllt angesehen wird.

■ **Die Arbeitszeit beträgt mehr als 20 Stunden pro Woche?**

Dann wird eine Beschäftigungsbewilligung benötigt, die der Arbeitsmarktprüfung unterliegt. Wenn die Arbeit – z. B. für die Feriizeit – bewilligt wurde, dürfen Betroffene diese nicht über den Genehmigungszeitraum hinaus ausüben. In diesem Fall würde bei der Geltendmachung von Ansprüchen der tatsächliche Aufenthaltswitz in Zweifel gezogen.

ACHTUNG Bei erwerbstätigen Studierenden gibt es normalerweise kaum Toleranz, wenn der Studienerfolg nicht nachgewiesen wird.

„Besserer“ Aufenthaltstitel nur bei Zweckänderung

ACHTUNG Durch die Verlängerung einer Aufenthaltsbewilligung kann formal nie ein besserer Aufenthaltstitel erlangt werden.

Wenn Betroffene einen unbefristeten Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – EU“ anstreben, um mehr aufenthaltsrechtliche Sicherheit zu erlangen, müssen sie vorher den Zweck ihres Aufenthalts ändern. Betroffene können bei Erfüllung der Voraussetzungen eine Rot-Weiß-Rot-Karte beantragen. Eine andere Möglichkeit ist eine Eheschließung oder eine eingetragene Partnerschaft.

Problem: Scheinselbstständigkeit

Jobs für Studierende werden oft als selbstständige Tätigkeit bezeichnet, die in Wirklichkeit jedoch häufig unselbstständige Jobs sind, für die eine Beschäftigungsbewilligung nötig wäre.

Besteht der Verdacht auf einen Umgehungsvertrag, muss der konkrete Einzelfall sehr genau betrachtet werden. Ob eine Geltendmachung von Entgelt das Aufenthaltsrecht gefährdet, lässt sich deshalb nicht pauschal beantworten.

ACHTUNG Auch für einen sogenannten freien Dienstvertrag benötigen Betroffene eine Beschäftigungsbewilligung.

Fazit:

Eine Geltendmachung von Ansprüchen aus einer Tätigkeit, für die eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde, ist – aufenthaltsrechtlich – problemlos möglich. Bei Geltendmachung von anderen Ansprüchen kann das weitere Aufenthaltsrecht gefährdet sein.

Aufenthaltsbewilligung Familiengemeinschaft

Mit diesem Aufenthaltstitel dürfen Betroffene nur nach vorheriger Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung rechtmäßig arbeiten. Eine

Geltendmachung von Ansprüchen aus einer Arbeit, für die eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde, ist gefahrlos möglich.

ACHTUNG Arbeiten Betroffene ohne Bewilligung, kann die Geltendmachung zu einem Problem werden.

Wollen Betroffene ihre Forderungen gegen die Arbeitgeberseite durchsetzen (klagen oder bei der ÖGK eine Niederschrift aufnehmen), wird ihre Beschäftigung dem Gericht oder der Behörde bekannt. In diesem Fall kann die undokumentierte Arbeit die Verlängerung des Aufenthaltstitels verhindern.

Fazit:

Eine Geltendmachung von Ansprüchen aus einer Tätigkeit, für die eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde, ist – aufenthaltsrechtlich – problemlos möglich. Bei Geltendmachung von anderen Ansprüchen kann das weitere Aufenthaltsrecht gefährdet sein.

**Für die Aufenthaltsbewilligungen
Schüler:in, Student:in und Familiengemeinschaft gilt:**

Wenn Behördenvertreter:innen Betroffene ohne Beschäftigungsbewilligung direkt bei der Arbeit antreffen – „Betretung“ – droht grundsätzlich eine Rückkehrentscheidung mit einem Einreiseverbot. Das heißt, die Betroffenen müssen Österreich verlassen und dürfen für einen bestimmten Zeitraum nicht zurückkehren.

WICHTIG Nach einer solchen „Betretung“ weiß die Behörde von der Tätigkeit. Eine Geltendmachung offener Forderungen zieht daher keine neuen Gefahren nach sich.

4.4. AUFENTHALTSTITEL AUS HUMANITÄREN GRÜNDEN

Aufenthaltstitel aus dieser Kategorie sind:

- Aufenthaltsberechtigung plus
- Aufenthaltsberechtigung
- Aufenthaltsberechtigung Besonderer Schutz

Aufenthaltsberechtigung plus

Dieser Titel wird aus humanitären Gründen für ein Jahr erteilt:

- Entweder zur Wahrung des Privat- und Familienlebens im Sinne des Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK)
- Oder aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen

Bei Erteilung aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen müssen diese Personen zudem seit 5 Jahren durchgängig und davon zumindest 3 Jahre rechtmäßig einen Aufenthalt in Österreich haben.

Betroffene erhalten die Aufenthaltsberechtigung plus unter einer der folgenden 2 Bedingungen:

- Sie haben das Modul 1 der Integrationsvereinbarung erfüllt: Prüfung über Deutschkenntnisse auf A2-Niveau und über grundlegende Werte.
- Oder sie üben zum Erteilungszeitpunkt eine Beschäftigung aus, mit der sie ein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze erzielen.

Personen mit „Aufenthaltsberechtigung plus“ sind zur Ausübung einer Beschäftigung in ganz Österreich berechtigt. Damit gilt das Gleiche wie für Personen, die freien Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

Fazit:

Die Geltendmachung von Ansprüchen gefährdet das Aufenthaltsrecht nicht.

Aufenthaltsberechtigung

Dieser Titel wird aus humanitären Gründen für ein Jahr erteilt:

- Entweder zur Wahrung des Privat- und Familienlebens im Sinne des Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK)
- Oder aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen

Bei Erteilung aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen müssen diese Personen zudem seit 5 Jahren durchgängig und davon zumindest 3 Jahre rechtmäßig einen Aufenthalt in Österreich haben.

KONKRET Die Aufenthaltsberechtigung wird erteilt, wenn keine „Aufenthaltsberechtigung plus“ erteilt werden kann, weil die Betroffenen weder das Modul 1 der Integrationsvereinbarung erfüllt haben noch zum Erteilungszeitpunkt eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze ausüben.

Arbeit mit Beschäftigungsbewilligung

Die Aufenthaltsberechtigung ermöglicht grundsätzlich den Zugang zum Arbeitsmarkt. Aber nur dann, wenn den Arbeitgeber:innen eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde. Oder wenn die ausgeübte Tätigkeit nicht in den Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes fällt. Das ist z. B. bei Wissenschaftler:innen der Fall.

Arbeit ohne Beschäftigungsbewilligung

Wenn Behördenvertreter:innen Betroffene ohne Beschäftigungsbewilligung direkt bei der Arbeit antreffen – „Betretung“ –, droht grundsätzlich eine Rückkehrentscheidung mit einem Einreiseverbot. Das heißt, die Betroffenen müssen Österreich verlassen und dürfen für einen bestimmten Zeitraum nicht zurückkehren.

WICHTIG Nach einer solchen „Betretung“ weiß die Behörde von der Tätigkeit. Eine Geltendmachung offener Forderungen zieht daher keine neuen Gefahren nach sich.

Weitere aufenthaltsrelevante Szenarien:

- Betroffene haben eine Aufenthaltsberechtigung bekommen, weil eine aufenthaltsbeendende Maßnahme aufgrund Art. 8 EMRK (Achtung des Privat- und Familienlebens) auf Dauer unzulässig ist: In diesem Fall wird undokumentierte Arbeit ihren Aufenthalt mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht gefährden.
- Wurde die Aufenthaltsberechtigung aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen erteilt, kann eine Rückkehrentscheidung inklusive Einreiseverbot drohen.
- Betroffene wurden nicht „betreten“, haben aber Forderungen aus undokumentierter Arbeit gegenüber der Arbeitgeberseite: In diesem Fall ist zu beachten, dass durch eine Geltendmachung – z. B. Klage – die Arbeit gerichtlich oder behördlich bekannt wird.

Undokumentierte Arbeit ist aber kein Ablehnungsgrund für die Erteilung einer „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“ oder einer „Niederlassungsbewilligung“ nach einem Jahr.

Fazit:

Bei einer „Betretung“ kann das weitere Aufenthaltsrecht gefährdet sein. Ansonsten ist eine Geltendmachung von Ansprüchen aufenthaltsrechtlich in den meisten Fällen unbedenklich.

Aufenthaltsberechtigung Besonderer Schutz

Diese Aufenthaltsberechtigung nach § 57 Asylgesetz (AsylG) können einerseits jene Menschen erhalten, die länger als ein Jahr in Österreich „geduldet“ sind, weil sie zwar kein Aufenthaltsrecht haben, ihre Abschiebung aber aus rechtlichen oder faktischen Gründen unmöglich ist. Weitere Voraussetzung: Es darf keine Verurteilung nach einem Verbrechenstatbestand vorliegen.

Eine Aufenthaltsberechtigung nach § 57 AsylG steht in der Regel auch Opfern von Gewalt zu.

Auch Betroffene von Menschenhandel oder grenzüberschreitendem Prostitutionshandel können zur Gewährleistung der Strafverfolgung von gerichtlich strafbaren Handlungen, aber auch zur Geltendmachung und Durchsetzung von zivilrechtlichen Ansprüchen im Zusammenhang mit solchen strafbaren Handlungen eine „Aufenthaltsberechtigung Besonderer Schutz“ erhalten. In diesem Fall muss eine gerichtlich strafbare Handlung des:der Täter:in sowie die Einleitung des Strafverfahrens vorliegen (z. B. Menschenhandel gemäß § 104a StGB), damit eine solche Aufenthaltsberechtigung erteilt werden kann. Nicht notwendig ist jedoch eine strafrechtliche Verurteilung.

WICHTIG Bloßes Geltendmachen von arbeits- bzw. sozialrechtlichen Ansprüchen ohne jeden Zusammenhang mit einer Straftat reicht nicht aus, um einen Aufenthaltstitel nach § 57 AsylG zu erlangen.

Personen mit einer „Aufenthaltsberechtigung Besonderer Schutz“ können unter folgenden Voraussetzungen eine „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“ erhalten:

- Wenn im Verlängerungsverfahren die Gründe zur Erteilung dieser Aufenthaltsberechtigung weiterbestehen,
- Deutschkenntnisse auf Niveau A2 vorliegen
- und insbesondere Unterkunft, Unterhalt und Krankenversicherung vorliegen.

Eine Aufenthaltsberechtigung gemäß § 57 AsylG ist nicht an Unterhaltsmittel gebunden. Deshalb ist eine Verlängerung auch dann möglich, wenn keine Erwerbstätigkeit bzw. keine ausreichenden Unterhaltsmittel vorliegen, aber das Verfahren noch läuft.

Geltendmachung mit Beschäftigungsbewilligung

Die Aufnahme einer unselbstständigen Beschäftigung ist nur mit einer Beschäftigungsbewilligung möglich. Sie wird in diesen Fällen ohne Arbeitsmarktprüfung erteilt. Im Rahmen einer solchen Beschäftigung ist die Geltendmachung von Ansprüchen natürlich möglich.

Geltendmachung ohne Beschäftigungsbewilligung

Üben Betroffene eine Erwerbstätigkeit ohne Bewilligung aus, kann die Geltendmachung zu einem Problem werden:

- Wurde die Aufenthaltsberechtigung aufgrund längerer Duldung wegen unmöglicher Abschiebung erteilt, wird bei der Geltendmachung beurteilt, ob eine Abschiebung nach wie vor unmöglich ist.
- Wenn die Abschiebung möglich ist oder die Aufenthaltsberechtigung zur Geltendmachung von zivilrechtlichen Ansprüchen erteilt wurde, kann eine Geltendmachung das weitere Aufenthaltsrecht gefährden, wenn Betroffene zusätzlich noch eine andere undokumentierte Arbeit ausgeübt haben.

Fazit:

Eine Geltendmachung von Ansprüchen bezüglich einer Tätigkeit, für die eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde, ist aufenthaltsrechtlich problemlos möglich. Bei Geltendmachung von anderen Ansprüchen kann das weitere Aufenthaltsrecht gefährdet sein.

4.5. SPEZIELLE NIEDERLASSUNGSBEWILLIGUNGEN

Unter diese Kategorie fallen u. a. folgende Niederlassungsbewilligungen:

- Sonderfälle unselbstständiger Erwerbstätigkeit
- Für Forscher:innen
- Für Künstler:innen

Niederlassungsbewilligung Sonderfälle unselbstständiger Erwerbstätigkeit

Dieser Titel wird Migrant:innen für eine Tätigkeit bei einer:inem bestimmten Arbeitgeber:in erteilt. Allerdings nur unter der Voraussetzung, dass für diese Beschäftigung keine Berechtigung gemäß Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) notwendig ist.

Folgende Personengruppen kommen für die Erteilung dieser Niederlassungsbewilligung infrage:

- Seelsorger:innen im Rahmen von gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften
- Wissenschaftler:innen, sofern sie nicht ohnehin eine „Niederlassungsbewilligung Forscher:in“ haben sowie deren Ehegatt:innen, eingetragene Partner:innen und Kinder
- Diplomat:innen sowie ihre Hausangestellten, sofern sie keine Legitimationskarte haben
- Akkreditierte Journalist:innen
- Lehrer:innen an bestimmten internationalen Schulen
- Lehrende von Kunst – z. B. Unterricht an einem Konservatorium, nicht aber „bloßes“ Lehren eines Musikinstruments
- Besondere Führungskräfte und deren Ehegatt:innen, eingetragene Partner:innen und Kinder

Geltendmachung von Ansprüchen

Das Durchsetzen von Ansprüchen gegen die auf der Niederlassungsbewilligung genannten Arbeitgeber:innen ist in jedem Fall unproblematisch. Denn das Aufenthaltsrecht umfasst diese Tätigkeit ausdrücklich.

Anders jedoch, wenn Personen mit einer solchen Niederlassungsbewilligung eine andere Beschäftigung ausüben, die bewilligungspflichtig gewesen wäre. Setzen Betroffene ihre Ansprüche durch, kann das ihren Aufenthalt gefährden. Denn die Beschäftigung entspricht nicht dem Zweck des Aufenthaltsrechts. Ihnen droht eine Nichtverlängerung des Aufenthaltsrechts mit anschließender Rückkehrentscheidung bei „Betretung“ auch ein Einreiseverbot.

Wechsel der:des Arbeitgeber:in

Wie schon erwähnt, ist die Niederlassungsbewilligung an eine:n konkrete:n Arbeitgeber:in gebunden und auf der Karte vermerkt. Daraus ergibt sich u. a. Folgendes:

Mit einem Wechsel muss auch der Aufenthaltszweck geändert und eine neue Niederlassungsbewilligung beantragt werden. Das gilt auch dann, wenn die neue Arbeit vom AuslBG ausgenommen ist (z. B. Wechsel von einer wissenschaftlichen Tätigkeit zu einer anderen wissenschaftlichen Arbeit).

WICHTIG Das Durchsetzen von Ansprüchen gegen Arbeitgeber:innen nach Ende der Tätigkeit ist problemlos möglich. Das gilt auch nach einer allfälligen Änderung des Aufenthaltszwecks. Zum Beispiel zu „Aufenthaltsbewilligung Student:in“ oder zur Rot-Weiß-Rot-Karte.

Fazit:

Eine Geltendmachung von Ansprüchen bezüglich der Tätigkeit, für die der Aufenthaltstitel erteilt wurde, ist aufenthaltsrechtlich problemlos möglich. Das Durchsetzen anderer Ansprüche kann das weitere Aufenthaltsrecht gefährden.

Niederlassungsbewilligung Forscher:in

Diesen Aufenthaltstitel erhalten Forscher:innen, die ihre wissenschaftliche Tätigkeit für eine sogenannte zertifizierte Forschungseinrichtung ausüben. Dafür muss es eine Aufnahmevereinbarung geben, die zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen abgeschlossen wird.

Geltendmachung von Ansprüchen

Die möglichen Rechtsfolgen entsprechen grundsätzlich jenen wie bei „Niederlassungsbewilligung Sonderfälle unselbstständiger Erwerbstätigkeit“.

Die konkreten Arbeitgeber:innen sind hier jedoch in der Niederlassungsbewilligung nicht angeführt. Deshalb ist bei einer neuen Aufnahmevereinbarung auch ein Wechsel der:des Arbeitgeber:in möglich. In jedem Fall können Betroffene ohne aufenthaltsrechtliche Bedenken ihre Ansprüche geltend machen.

Fazit:

Die Durchsetzung von Ansprüchen als Forscher:in ist aufenthaltsrechtlich problemlos möglich. Bei Geltendmachung anderer Ansprüche kann das weitere Aufenthaltsrecht gefährdet sein.

Niederlassungsbewilligung Künstler:in

Diesen Aufenthaltstitel können Personen erhalten, die überwiegend künstlerisch arbeiten. Sie müssen ihren Unterhalt durch das Einkommen

aus dieser Tätigkeit bestreiten können. Eine Haftungserklärung ist jedoch zulässig.

Für unselbstständig tätige Künstler:innen muss das Arbeitsmarktservice bestätigen, dass die konkrete Tätigkeit überwiegend künstlerischer Natur ist.

ACHTUNG Oft sind künstlerische Beschäftigungen von kurzer Dauer. Das kann für den Nachweis der Unterhaltungsmittel bei Erteilung bzw. Verlängerungen der Niederlassungsbewilligung ein Problem sein.

Neue Bewilligung bei Wechsel

Betroffene haben bereits eine „Niederlassungsbewilligung Künstler:in“ und wollen die:den Arbeitgeber:in wechseln? In diesem Fall müssen Betroffene eine neue Bewilligung beantragen.

Wenn kurzfristig tätige Künstler:innen bereits ein Visum und eine Beschäftigungsbewilligung für eine kurzfristige künstlerische Tätigkeit erhalten haben und nun nach Ablauf dieser Bewilligung diese Arbeit fortsetzen oder eine weitere künstlerische Tätigkeit ausüben möchten, gilt:

- Wenn die Gesamtdauer der Beschäftigungen die Dauer von 6 Monaten nicht übersteigt, können Betroffene eine neue Beschäftigungsbewilligung erhalten.
- Dauert die Beschäftigung länger, muss eine „Niederlassungsbewilligung Künstler:in“ beantragt werden.

Geltendmachung von Ansprüchen

Umfasst die Niederlassungsbewilligung die Ansprüche, ist eine Geltendmachung aufenthaltsrechtlich kein Problem. Das gilt auch für Honorare aus selbstständiger künstlerischer Tätigkeit.

WICHTIG Auch eine selbstständige künstlerische Tätigkeit darf keine Scheinselbstständigkeit sein. Also eine Tätigkeit, die tatsächlich als freies Dienstverhältnis oder sogar als Dienstverhältnis anzusehen und daher bewilligungspflichtig ist. Die Bezeichnung „Werkvertrag“ reicht nicht aus, um eine selbstständige Tätigkeit zu belegen. Ob eine Arbeit unselbstständig oder selbstständig ist, richtet sich nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt.

Ansprüche aus anderer Beschäftigung

Wollen Betroffene Ansprüche aus nicht künstlerischer Beschäftigung geltend machen, kann das ihr Aufenthaltsrecht in Österreich gefährden. Mögliche Konsequenzen:

- Nichtverlängerung des Aufenthaltsrechts mit anschließender Rückkehrentscheidung bei nicht fristgerechter Ausreise
- Bei „Betretung“ eine Rückkehrentscheidung inklusive Einreiseverbot

Fazit:

Eine Geltendmachung von Ansprüchen aus einer Tätigkeit als Künstler:in ist aufenthaltsrechtlich problemlos möglich. Die Geltendmachung von Ansprüchen aus anderen Beschäftigungen kann das weitere Aufenthaltsrecht gefährden.

4.6. SPEZIELLE AUFENTHALTSBEWILLIGUNGEN

Zu dieser Kategorie von Aufenthaltstiteln gehören folgende Aufenthaltserlaubnisse:

- Sonderfälle unselbstständiger Erwerbstätigkeit
- Betriebsentsandte sowie Unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer:innen (ICT)

Sonderfälle unselbstständiger Erwerbstätigkeit

Dieser Titel wird Personen für eine Tätigkeit bei einer:inem bestimmten Arbeitgeber:in erteilt. Allerdings nur unter der Voraussetzung, dass für diese Beschäftigung keine Beschäftigungsbewilligung gemäß AuslBG notwendig ist.

Folgende Personengruppen kommen z. B. für die Erteilung dieser Aufenthaltserlaubnis infrage:

- Au-pairs zwischen 18 und 28 Jahren, die länger als sechs Monate in Österreich als Au-pair-Kraft arbeiten
- Austauschlehrer:innen sowie Sprachassistent:innen
- Schiffsbesatzungsmitglieder in der grenzüberschreitenden Schifffahrt
- Chinesische Staatsbürger:innen als Spezialitätenköch:innen in der gehobenen Gastronomie

Geltendmachung von Ansprüchen

Wollen Betroffene Ansprüche gegen die in der Aufenthaltsbewilligung genannten Arbeitgeber:innen durchsetzen, ist das in jedem Fall unproblematisch. Denn das Aufenthaltsrecht umfasst diese Tätigkeit ausdrücklich.

Anders jedoch, wenn Personen mit einer solchen Aufenthaltsbewilligung eine andere Beschäftigung ausüben, die bewilligungspflichtig gewesen wäre. Machen Betroffene ihre Ansprüche geltend, kann das ihren Aufenthalt gefährden. Denn die Beschäftigung entspricht nicht dem Zweck des Aufenthaltsrechts. Mögliche Konsequenzen:

- Nichtverlängerung des Aufenthaltsrechts mit anschließender Rückkehrentscheidung bei nicht fristgerechter Ausreise
- Bei „Betretung“ droht eine Rückkehrentscheidung inklusive Einreiseverbot.

Sonderfall Au-pairs

Aus aufenthaltsrechtlicher Sicht ist es möglich, Forderungen gegen die Familie aus dem Au-pair-Verhältnis einzubringen. Denn laut Verwaltungsgerichtshof (VwGH) handelt es sich in der Regel um ein Arbeitsverhältnis.

WICHTIG Eine Tätigkeit als Au-pair darf nur ein Jahr lang ausgeübt werden. Nach einer Zweckänderung (z. B. „Aufenthaltsbewilligung Student:in“) ist eine Geltendmachung von Ansprüchen aber möglich, ohne das Aufenthaltsrecht zu gefährden. Türkische Staatsbürger:innen können aufgrund des Assoziationsabkommens EWG-Türkei auch länger als ein Jahr als Au-pair arbeiten.

Fazit:

Eine Geltendmachung von Ansprüchen aus der Tätigkeit, für die der Aufenthaltstitel erteilt wurde, ist aufenthaltsrechtlich problemlos möglich. Bei der Durchsetzung anderer Ansprüche kann das weitere Aufenthaltsrecht gefährdet sein.

Betriebsentsandte und Unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer:innen (ICT)

Diese Aufenthaltsbewilligungen nehmen folgende 2 Personengruppen in Anspruch:

- Personen, die nach Österreich entsendet werden
- Personen, die innerhalb eines internationalen Konzerns in eine Niederlassung nach Österreich wechseln

Beide Aufenthaltstitel werden vergleichsweise selten erteilt.

Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

- Betriebsentsandte benötigen eine Entsende- oder Beschäftigungsbewilligung, unter Umständen eine EU-Entsendebestätigung.
- ICTs dürfen aufgrund ihres Aufenthaltstitels in Österreich arbeiten.

ACHTUNG Bei allen diesen Bewilligungen ist jeweils nur diese konkrete Tätigkeit möglich.

Geltendmachung von Ansprüchen

Kein Problem ist das Durchsetzen von Ansprüchen aus der Arbeit, die dem Aufenthaltstitel entspricht. Bei anderen Beschäftigungen kann das Aufenthaltsrecht in Österreich gefährdet sein. Mögliche Konsequenzen:

- Nichtverlängerung des Aufenthaltsrechts mit anschließender Rückkehrentscheidung
- Bei „Betretung“ droht ein Aufenthaltsverbot.

Fazit:

Eine Geltendmachung von Ansprüchen aus der Tätigkeit, für die der Aufenthaltstitel erteilt wurde, ist aufenthaltsrechtlich problemlos möglich. Bei der Durchsetzung anderer Ansprüche kann das weitere Aufenthaltsrecht gefährdet sein.

4.7. SAISONARBEITSKRÄFTE

Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten benötigen für die Aufnahme ihrer Arbeit ein Visum sowie eine Beschäftigungsbewilligung.

Geltendmachung von Ansprüchen

Die Durchsetzung von Ansprüchen gegen Arbeitgeber:innen ist in aller Regel unproblematisch. Außer bei Tätigkeiten, für die die Beschäftigungsbewilligung nicht erteilt wurde. In diesem Fall kann eine Geltendmachung von Ansprüchen den Aufenthalt gefährden.

ACHTUNG Eine Geltendmachung für Arbeiten außerhalb der Beschäftigungsbewilligung kann dazu führen, dass in den folgenden Saisonen keine Beschäftigungsbewilligung bzw. kein Visum erteilt wird.

Fazit:

Eine Geltendmachung von Ansprüchen aus einer Tätigkeit, für die eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde, ist aufenthaltsrechtlich problemlos möglich. Bei Geltendmachung von anderen Ansprüchen kann das weitere Aufenthaltsrecht gefährdet sein. Beziehungsweise kann es die Erteilung eines Aufenthalts- bzw. Beschäftigungsrechts für die Folgesaison verunmöglichen.

4.8. AUFENTHALTSTITEL, MIT DENEN KEINE UNSELBSTSTÄNDIGE ERWERBSTÄTIGKEIT ERLAUBT IST

In diese Kategorie fallen folgende 2 Aufenthaltstitel:

- Niederlassungsbewilligung (wenn nicht in Ausnahmefällen eine Beschäftigungsbewilligung erteilt werden kann)
- Aufenthaltsbewilligung Selbstständige:r

Beide Aufenthaltstitel erlauben das Ausüben einer selbstständigen, nicht aber einer unselbstständigen Tätigkeit. Eine Ausnahme bilden lediglich Personen mit „Niederlassungsbewilligung“, die in Sonderfällen doch eine Beschäftigungsbewilligung bekommen können.

Geltendmachung von Ansprüchen

Undokumentierte Arbeit kann ein Ablehnungsgrund für die Verlängerung der Aufenthaltstitel sein.

WICHTIG Betroffene benötigen in einem Verlängerungsverfahren ausreichende Unterhaltsmittel. Diese können mit einem Entgelt aus unrechtmäßiger Beschäftigung nicht belegt werden. Sonstige Einkünfte werden jedoch berücksichtigt – z. B. aus rechtmäßiger Arbeit, Unterhaltsansprüche etc.

Werden Betroffene bei einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit direkt bei der Arbeit angetroffen – „Betretung“ –, droht grundsätzlich eine Rückkehrentscheidung inklusive Einreiseverbot.

Nach einer solchen „Betretung“ ist die Tätigkeit der Behörde bekannt. Eine Geltendmachung offener Forderungen birgt daher keine neuen Gefahren. Anders verhält es sich, wenn Betroffene nicht „betreten“ wurden. Dann wird die Arbeit erst durch das Geltendmachen ihrer Ansprüche – Klage – einem Gericht oder einer Behörde bekannt und damit die Durchsetzung problematisch.

Fazit:

Bei Geltendmachung von Ansprüchen kann das weitere Aufenthaltsrecht gefährdet sein.

4.9. AUFENTHALTSTITEL, MIT DENEN KEINE ERWERBSTÄTIGKEIT ERLAUBT IST

In diese Kategorie fallen folgende 4 Aufenthaltstitel:

- Niederlassungsbewilligung ausgenommen Erwerbstätigkeit
- Niederlassungsbewilligung Angehörige:r
- Aufenthaltsbewilligung Sozialdienstleistende:r
- Aufenthaltsbewilligung Freiwillige:r

Alle 4 Aufenthaltstitel erlauben keine Erwerbstätigkeit. Daher droht das Ende des Aufenthalts, wenn Ansprüche aus einer allfälligen undokumentierten Beschäftigung geltend gemacht werden.

Geltendmachung von Ansprüchen

Werden Betroffene bei einer Erwerbstätigkeit „betreten“, also direkt bei der Arbeit angetroffen, kann eine Rückkehrentscheidung erlassen und ein Einreiseverbot gegen sie verhängt werden. Danach weiß die Behörde von ihrer Arbeit. Eine Geltendmachung offener Forderungen wirft daher keine neuen Gefahren auf. Anders verhält es sich, wenn Betroffene nicht

„betreten“ wurden. Dann wird ihre Arbeit erst durch das Geltendmachen ihrer Ansprüche – Klage – aktenkundig, und damit die Durchsetzung problematisch.

Undokumentierte Arbeit kann ein Ablehnungsgrund für die Verlängerung des Aufenthaltstitels sein. Die beiden Aufenthaltsbewilligungen können aber ohnehin nicht verlängert werden, nur die Niederlassungsbewilligungen. Wichtig ist, dass Betroffene in einem Verlängerungsverfahren für die Niederlassungsbewilligungen ausreichende Unterhaltsmittel haben. Wobei sie diese nicht mit einem Entgelt aus unrechtmäßiger Beschäftigung belegen können. Sonstige Einkünfte werden berücksichtigt (z. B. Unterhaltsansprüche etc.).

„Besserer“ Aufenthaltstitel nach 2 bzw. 5 Jahren

Bei den Niederlassungsbewilligungen „Angehörige:r“ wie auch „ausgenommen Erwerbstätigkeit“ ist nach 5 Jahren der unbefristete Titel „Daueraufenthalt EU“ möglich. Er erlaubt auch einen freien Zugang zum Arbeitsmarkt. Eine Beendigung des Aufenthalts durch die Behörde ist danach nur noch schwer möglich.

Haben Betroffene eine „Niederlassungsbewilligung Angehörige:r“, können sie unter eng definierten Voraussetzungen nach 2 Jahren eine Zweckänderung zu einer „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“ beantragen. Damit erhalten sie auch freien Zugang zum Arbeitsmarkt.

TIPP Unter Umständen ist es sinnvoll, mit der Durchsetzung bis zu einem „besseren“ Titel zu warten – dabei ist auf arbeitsrechtliche bzw. kollektivvertragliche Fristen zu achten.

Fazit:

Bei Geltendmachung von Ansprüchen kann das weitere Aufenthaltsrecht gefährdet sein.

4.10. ASYLWERBER:INNEN

In den ersten 3 Monaten nach Zulassung zum Asylverfahren darf Asylwerber:innen keine Beschäftigungsbewilligung ausgestellt werden. Das Zulassungsverfahren dauert in der Regel 20 Tage. Wurde nach Ende der 3-Monatsfrist noch nicht rechtskräftig über den Asylantrag entschieden, kann theoretisch eine Beschäftigungsbewilligung erteilt werden.

Geltendmachung von Ansprüchen

Undokumentierte Arbeit ist kein Grund, um Asyl oder subsidiären Schutz zu verweigern. Denn im Verfahren wird lediglich festgestellt, ob den Betroffenen im Herkunftsstaat Verfolgung droht bzw. ob die Abschiebung in einen bestimmten Staat zulässig oder unzulässig ist. Ob sie ihre Ansprüche geltend machen, ist deshalb für die Asylentscheidung nicht maßgeblich.

Weder Asyl noch subsidiärer Schutz?

Dann ist zu prüfen, ob eine Rückkehrentscheidung gemäß Art. 8 EMRK auf Dauer unzulässig ist. Dabei werden u. a. das Familienleben und die Integration, aber auch Verstöße gegen die öffentliche Ordnung, insbesondere im Asyl-, Fremdenpolizei- und Einwanderungsrecht geprüft. Dabei spielt auch undokumentierte Arbeit eine Rolle. Hier ist die Behördenpraxis bzw. Rechtsprechung allerdings uneinheitlich.

KONKRET Ist die Ausweisung gemäß Art. 8 EMRK auf Dauer unzulässig, erhalten Betroffene eine „Aufenthaltsberechtigung plus“ oder eine „Aufenthaltsberechtigung“.

WICHTIG Haben Asylwerber:innen Grundversorgung bezogen, muss diese bei erfolgreicher Geltendmachung zurückgezahlt werden. Es bleibt zumeist nur ein geringer Freibetrag übrig. Dazu sollte für den konkreten Einzelfall vorher Beratung eingeholt werden.

Fazit:

Die Durchsetzung von Ansprüchen hat keinen Einfluss auf die Gewährung von Asyl oder subsidiärem Schutz. Unmittelbar durch die Geltendmachung kann das weitere Aufenthaltsrecht daher nicht gefährdet sein. Bei der Entscheidung über eine „Aufenthaltsberechtigung (plus)“ kann die Geltendmachung eventuell ein Risiko darstellen. Leistungen aus der Grundversorgung müssen bei erfolgreicher Geltendmachung unter Umständen zurückgezahlt werden.

4.11. PERSONEN, DENEN EIN VISUM ERTEILT WURDE

Mit einem Visum darf nur kurzfristig selbstständig oder unselbstständig gearbeitet werden. Letzteres nur mit einer Beschäftigungsbewilligung. Auch eine Erwerbstätigkeit als Saisonarbeitskraft (ebenfalls mit Beschäftigungsbewilligung) sowie im Rahmen von Geschäftsreisen – z. B. Messe- oder Konferenzbesuch – ist erlaubt.

Geltendmachung von Ansprüchen

Für das Durchsetzen von Ansprüchen aus Saisonarbeit gilt die Rechtslage wie für Saisonarbeitskräfte (vgl. Punkt Saisonarbeitskräfte).

Wurde eine Beschäftigungsbewilligung für eine kurzfristige unselbstständige Erwerbstätigkeit erteilt, ist die Geltendmachung von Ansprüchen aus diesem Arbeitsverhältnis möglich. Dieser Fall ist jedoch äußerst unwahrscheinlich.

Wollen Betroffene Ansprüche aus einer Tätigkeit geltend machen, für die sie keine Bewilligung haben, droht das Ende des Aufenthalts. Weil ein Visum nicht verlängert werden kann, stellt sich die Frage einer Verlängerung des Aufenthaltsrechts nicht.

Fazit:

Die Geltendmachung von Ansprüchen aus der Tätigkeit, für die eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde, ist aufenthaltsrechtlich problemlos möglich. Bei Geltendmachung anderer Ansprüche droht eine Aufenthaltsbeendigung. Ein Visum kann aber ohnehin nicht verlängert werden.

4.12. PERSONEN OHNE AUFENTHALTSRECHT IN ÖSTERREICH

Es besteht kein Aufenthaltsrecht nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG), dem Fremdenpolizeigesetz (FPG) oder nach asylrechtlichen Vorschriften? Dann halten sich Betroffene unrechtmäßig in Österreich auf. Ihnen droht eine Rückkehrentscheidung.

Geltendmachung von Ansprüchen

Werden Betroffene „betreten“ – also am Arbeitsplatz von der Behörde angetroffen –, kann das nur die Dauer des damit einhergehenden Einreiseverbots beeinflussen.

Wie bei Asylwerber:innen beeinflusst undokumentierte Arbeit jedoch die Abwägung, ob eine Ausweisung auf Dauer unzulässig ist oder nicht. Hier ist die Behördenpraxis bzw. Rechtsprechung uneinheitlich.

ACHTUNG Durch eine Geltendmachung – z. B. Klage – wird die undokumentierte Arbeit sowie auch die Anwesenheit in Österreich aktenkundig.

Im Fall einer besonders ausbeuterischen Beschäftigung können Betroffene unter Umständen eine „Aufenthaltsberechtigung Besonderer Schutz“ gemäß § 57 AsylG erhalten.

Fazit:

Bei Geltendmachung von Ansprüchen kann der weitere Aufenthalt in Österreich gefährdet sein.

Sonderfall Duldung

Geduldet sind Personen ohne Aufenthaltsrecht, die aber aus verschiedenen Gründen nicht abgeschoben werden können. Betroffene haben keinen Zugang zum Arbeitsmarkt.

KONKRET Eine Ausnahme bilden Personen, denen Asyl oder subsidiärer Schutz aberkannt wurde. Sie können eine Beschäftigungsbewilligung erhalten.

Geltendmachung von Ansprüchen

Geduldete Personen sind in aller Regel der Behörde bekannt. Die Geltendmachung von Ansprüchen kann daher den ohnehin nur faktischen Aufenthalt in Österreich nicht gefährden.

Werden Betroffene jedoch bei ihrer Tätigkeit „betreten“, also am Arbeitsplatz von der Behörde angetroffen, kann dies bei einem möglichen Antrag auf eine „Aufenthaltsberechtigung Besonderer Schutz“ gemäß § 57 AsylG eine unvorteilhafte Rolle spielen.

Fazit:

Da ohnehin nur ein geduldeter faktischer Aufenthalt vorliegt, kann die Geltendmachung von Ansprüchen den Aufenthalt nicht gefährden.

4.13. ASSOZIATIONSBERECHTIGTE TÜRKISCHE STAATSANGEHÖRIGE

Die Regelungen für türkische Staatsangehörige bilden einen Sonderfall. Denn ein spezielles Abkommen stellt sie in manchen Fällen aufenthalts- bzw. beschäftigungsrechtlich besser als andere Angehörige von Drittstaaten. In den meisten Fällen wird dieser bevorzugte Status durch eine zumindest einjährige erlaubte Beschäftigung oder durch Erlaubnis des Familiennachzugs erlangt.

KONKRET Der Aufenthalt von türkischen, durch das Assoziationsrecht geschützten Staatsangehörigen kann nur schwer und nicht wegen undokumentierter Erwerbstätigkeit beendet werden.

Geltendmachung von Ansprüchen

Aufgrund der inhomogenen Umsetzung ist unklar, durch welchen Aufenthaltstitel dokumentiert wird, dass Personen vom Assoziationsrecht erfasst sind. Die assoziationsrechtliche Berechtigung kann vor dem Erreichen einer 3-jährigen Beschäftigung im selben Unternehmen verloren gehen.

Es kann sinnvoll sein, mit der Geltendmachung von Ansprüchen zu warten, bis Betroffene diese Beschäftigungszeit erreicht haben.

Fazit:

Wenn ein Schutz aus dem Assoziationsrecht vorliegt, ist die Geltendmachung von Ansprüchen aus undokumentierter Beschäftigung in der Regel problemlos möglich.

5. WELCHE FRISTEN MÜSSEN EINGEHALTEN WERDEN?

5.1. DIE WICHTIGSTEN HINWEISE IM ÜBERBLICK

Damit Betroffene arbeits- und sozialrechtliche Ansprüche nicht verlieren, müssen sie bestimmte Fristen einhalten. Man unterscheidet zwischen all-gemeingültigen Fristen und solchen, die in Kollektivverträgen durchaus unterschiedlich geregelt sind.

TIPP AK und Gewerkschaften können schnell über Art und Dauer von Fristen Auskunft geben.

Zahlung offener Entgelte

Eine Aufforderung an Arbeitgeber:innen zur Zahlung offener Entgelte muss relativ kurzfristig erfolgen. Ansonsten verfallen Ansprüche. Das kann unter Umständen bzw. je nach Kollektivvertrag schon nach 3 Monaten der Fall sein.

Für das Einbringen einer Klage haben Betroffene mehr Zeit. Die Frist beträgt 3 Jahre ab dem Tag, an dem Arbeitgeber:innen den jeweiligen Betrag hätten zahlen müssen.

ACHTUNG Die formal korrekte und fristgerechte Zahlungsaufforderung an Arbeitgeber:innen ist Voraussetzung für eine spätere Klage.

Wenn eine Klage den Aufenthaltstitel gefährdet, können Betroffene damit auch zuwarten. Denn möglicherweise ergibt sich innerhalb der 3-jährigen Verjährungsfrist ein sicherer Aufenthaltstitel, der von einer gerichtlichen Klage unberührt bleibt.

5-Jahresfrist für Pflichtversicherung

Unter der Pflichtversicherung versteht man den Schutz durch die gesetzliche Sozialversicherung. Aus ihr leiten sich Ansprüche auf Arbeitslosen-

geld, Pension etc. ab. Achtung – nur die letzten 5 Jahre können rückwirkend festgestellt werden!

Kündigungsfristen und -termine

Sowohl Kündigungsfristen als auch Kündigungstermine hängen von der konkreten Beschäftigung ab. Genauer gesagt, von den jeweils dafür geltenden Vereinbarungen. Das können sein:

- Einschlägiger Kollektivvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Angestelltengesetz
- Gewerbeordnung
- Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

Kündigungsfristen sind für die Feststellung von Ansprüchen sehr wichtig. Denn die Endabrechnung muss so erstellt werden, als wäre bis zu jenem Tag weitergearbeitet worden, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins geendet hätte („Kündigungsentschädigung“).

TIPP AK und Gewerkschaften können schnell über die zutreffenden Kündigungsfristen und -termine Auskunft geben.

6. WIE KÖNNEN BETROFFENE UNDOKUMENTIERTE ARBEIT BELEGEN?

6.1. WICHTIGE HINWEISE UND CHECKLISTE

Damit Betroffene Ansprüche durchsetzen können, sollten sie über möglichst genaue Aufzeichnungen verfügen. Konkret darüber, wann, wo, was, wie viel und für wen sie gearbeitet haben. Zum Beispiel:

- Eigene, idealerweise handschriftliche Arbeitszeitaufzeichnungen
- Aussagen von Kolleg:innen, Freund:innen oder von Bekannten
- Beweismaterial wie Fotos vom Arbeitsplatz bzw. von der betroffenen Person bei der Arbeit
- Schriftstücke, die Betroffene von den Arbeitgeber:innen bekommen haben – zum Beispiel SMS mit Terminvereinbarungen, hinterlegte Notizzettel mit Arbeitsaufträgen, Dienstpläne etc.

Nicht immer ist klar, wer genau der:die Arbeitgeber:in gewesen ist. In solchen Fällen spielen die Adresse des Arbeitsorts und eine Auskunft über die verrichtete Arbeit eine zentrale Rolle. Darüber hinaus ist die verrichtete Arbeit für die Lohnhöhe wichtig, und auch, um Verfallsfristen sowie Regeln für die Geltendmachung festzustellen.

Diese Fragen sollten Betroffene beantworten können:

- **Wer ist oder war der:die Arbeitgeber:in?**
Name, Adresse, Kontaktdaten, wenn vorhanden auch die Handynummer
- **Wo wird oder wurde gearbeitet?**
Wie lautet die Adresse des Arbeitsortes? Welches Hotel, Restaurant, welche Uni, Baustelle, Familie, welcher Privathaushalt etc.? Bei Leiharbeit: Welche verschiedenen Arbeitsorte?
- **Wie sind oder waren die Arbeitszeiten?**
An welchen Tagen wurde gearbeitet (Wochentage, Samstag, Sonntag, Feiertage)? Zu welchen Uhrzeiten? Wie viele Stunden wurden an diesen jeweiligen Tagen gearbeitet? Wurden Pausen gemacht? Wie lange dauerten die Pausen? Gibt es Arbeitszeitaufzeichnungen?

TIPP Möglichst viele handschriftliche Aufzeichnungen vorlegen. Digitale Aufzeichnungen werden von Gerichten häufig nicht anerkannt, weil diese nachträglich verändert werden können.

■ **Was wurde in dieser Zeit gearbeitet?**

Hier geht es darum, welche Tätigkeiten Betroffene ausgeübt haben.

■ **Welcher Lohn wurde vereinbart bzw. bezahlt?**

Lohnvereinbarung und jede einzelne Zahlung. Letztere möglichst mit Datum und Betrag belegen.

■ **Gibt oder gab es weitere betroffene undokumentierte Kolleg:innen?**

Wenn ja, gibt es Kontakt zu diesen Personen? Beziehungsweise: Ist es vorstellbar, Kontakt zu diesen Personen aufzunehmen und sie über das eigene Vorhaben zu informieren – nämlich, die eigenen Rechte und Ansprüche einzufordern?

■ **Gibt es Zeug:innen?**

Können möglicherweise ebenfalls betroffene Kolleg:innen die eigene Arbeit bestätigen – also dass man für die genannten Arbeitgeber:innen zu den angegebenen Zeiten in dem angegebenen Ausmaß gearbeitet hat?

■ **Wie ist das Arbeitsverhältnis zustande gekommen?**

Wenn es nicht die Arbeitgeber:innen waren, die angeworben haben: Name, Adresse, Kontaktdaten, insbesondere auch Handynummer der Person, die angeworben hat. Darüber hinaus: Ort des Gesprächs, Zeug:innen sowie Infos über andere Personen, die auf die gleiche Art angeworben wurden.

ANHANG

HINWEISE AUF MENSCHENHANDEL

Als Betroffene von Menschenhandel gelten Personen, die durch Gewalt, Drohung, Ausnutzung ihrer Abhängigkeit oder durch Täuschung nach oder innerhalb von Österreich gehandelt werden, um:

- in der Prostitution in Österreich ausgebeutet zu werden oder
- in der Ehe bzw. eingetragenen Partner:innenschaft, im Haushalt oder bei anderen Arbeiten bzw. Dienstleistungen – z. B. Reinigung, Tourismusindustrie, Landwirtschaft, Pflege oder in der Baubranche – ausgebeutet zu werden.

Hinweise können sein:

- Schlechter körperlicher Zustand – Anzeichen von Gewalt
- Pass bzw. Personalausweis abgenommen („aufbewahrt“)
- Verschüchtertes Verhalten, Angst (z. B. vor Rache)
- Einschüchterung
- Depressives bzw. apathisches Verhalten
- Hinweise oder Aussagen, dass die Person kontrolliert wird
- Ständige Kontrolle aller Wege
- Isolierung – kaum Freund:innen im Land, nicht orientiert, keine Kenntnis der Landessprache
- Person wurde eingesperrt oder sonst an der freien Bewegung gehindert
- Kein Geld
- Exzessive Arbeitsstunden, keine freien Tage, kein Urlaub
- Kein Lohn, Bezahlung unter dem Mindestlohn
- Keine Möglichkeit, die Arbeit aufzugeben, Abhängigkeit
- Extrem schlechte Arbeitsbedingungen (z. B. im Haushalt, Verbot, die Waschmaschine zu benutzen, bei Sexarbeit Arbeit ohne Kondom, keine Sicherheitskleidung etc.)
- Kein Arbeitsvertrag, Dienstzettel oder Ähnliches
- Androhung von Gewalt, auch gegen Angehörige
- Erlebte physische bzw. psychische Gewalt, auch gegen Angehörige

WICHTIGE ADRESSEN

AmberMed

(Diakonie Flüchtlingsdienst)

<https://ambermed.at>

Arbeiterkammer Wien

<https://wien.arbeiterkammer.at>

asylkoordination österreich

www.asyl.at

AUGE/UG – Alternative, Grüne und Unabhängige Gewerkschafter*innen

www.auge.or.at

Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen

www.migrant.at

Flucht nach Vorn

www.fluchtnachvorn.org

Gewerkschaft Bau-Holz

www.bau-holz.at

Gewerkschaft GPA

www.gpa.at

Gewerkschaft vida

www.vida.at

Helping Hands

www.helpinghands.at

IG24 – Interessengemeinschaft der 24h-Betreuer:innen

www.ig24.at

IG Bildende Kunst

www.igbildendekunst.at

LEFÖ – Beratung, Bildung und Begleitung für Migrantinnen

www.lefoe.at

LEFÖ – Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels

www.lefoe.at/ibf

MEN VIA – Unterstützung für Männer als Betroffene von Menschenhandel

www.men-center.at/via

neunerhaus

www.neunerhaus.at

ÖH – Bundesvertretung der Österreichischen Hochschul_innenschaft

www.oeh.ac.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund ÖGB

www.oegb.at

Produktionsgewerkschaft PRO-GE

www.proge.at

sezonieri – Kampagne für die Rechte der Erntearbeiter_innen in Österreich / Freund_innen der sezonieri-Kampagne

www.sezonieri.at

UG – Unabhängige Gewerkschaftsfraktion im ÖGB

www.ug-oegb.at

Verein Piramidops / Frauentreff

www.piramidops.at

LITERATURHINWEIS

Ratgeber Fremdenrecht

Johannes Peyrl/Thomas Neugschwendtner/Christian Schmaus: Fremdenrecht. 8. Auflage 2023, ÖGB-Verlag

TIPP Lesen Sie in diesem Ratgeber nach, wie die konkreten Aufenthaltsberechtigungen erworben bzw. beibehalten werden können.

GLOSSAR

Arbeitsmarktprüfung

Darunter versteht man die Prüfung, ob für eine konkret zu besetzende offene Stelle entweder Österreicher:innen zur Verfügung stehen oder bereits in den Arbeitsmarkt integrierte Bürger:innen verfügbar sind. Weiters wird geprüft, ob diese Arbeitskräfte bereit und in der Lage sind, die beantragte Beschäftigung auszuüben. Die Arbeitsmarktprüfung erfolgt durch das zuständige Arbeitsmarktservice.

Aufenthaltsbeendigung

Aufenthaltsbeendende Entscheidungen bestehen in der Regel aus der Ausreiseverfügung und, wenn die Behörde dies als notwendig erachtet, einem zeitlich befristeten Einreiseverbot.

■ **Aufenthaltsverbot**

Gegen EWR-Bürger:innen und begünstigte Drittstaatsangehörige wird statt der Rückkehrentscheidung und des Einreiseverbots ein Aufenthaltsverbot verhängt. Im Gegensatz zum Einreiseverbot ist die Aufhebung auch auf Antrag möglich, wenn die Gründe weggefallen sind, die zur Erlassung geführt haben.

■ **Ausweisung**

EWR-Bürger:innen oder begünstigte Drittstaatsangehörige ohne Aufenthaltsrecht werden durch die Ausweisung zum Verlassen des Landes aufgefordert. Mit der Ausreise haben Betroffene der Ausweisung Folge geleistet. Eine Rückkehr ist ohne Weiteres möglich.

■ **Einreiseverbot**

Ein Einreiseverbot ist mit einer Rückkehrentscheidung verbunden. Sie blockiert die Einreise in den Schengen-Raum und wird in der Regel für 5 oder 10 Jahre verhängt. In besonderen Fällen auch unbefristet. Eine Aufhebung oder Befristung (Verkürzung) ist nur nach freiwilliger und fristgerechter Ausreise möglich. Unbefristete Einreiseverbote können nicht auf Antrag verkürzt oder aufgehoben werden.

■ **Rückkehrentscheidung**

Darunter versteht man die Ausreiseraufforderung gegenüber Drittstaatsangehörigen, egal ob sie sich rechtmäßig oder unrechtmäßig in Österreich befinden.

Aussetzung eines Verfahrens

Folgende Situation: Bei einer Behörde tauchen im Zuge eines Verwaltungsverfahrens wichtige Vorfragen auf. Diese Fragen sind aber von anderen Verwaltungsbehörden oder von den Gerichten zu entscheiden. In diesem Fall kann diese Behörde das Verfahren bis zur rechtskräftigen Entscheidung der Vorfrage

aussetzen. Allerdings nur dann, wenn die Vorfrage schon den Gegenstand eines anhängigen Verfahrens bei der zuständigen Behörde bildet oder ein solches Verfahren gleichzeitig anhängig gemacht wird.

Beendigungsansprüche

Darunter versteht man Ansprüche, die mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen. Insbesondere Kündigungsentschädigung, Urlaubersatzleistung für nicht konsumierten Urlaub und aliquote Sonderzahlungen.

Betreten werden, Betretung

Das bedeutet in unserem Zusammenhang, dass Arbeitnehmer:innen von der Behörde oder ihnen zurechenbaren Organen direkt bei einer Arbeit angetroffen werden, die sie nicht hätten ausüben dürfen.

Drittstaatsangehörige

Drittstaatsangehörige sind Nicht-Österreicher:innen, die auch nicht EWR- oder Schweizer Bürger:innen sind. Sind diese Personen Familienangehörige von unionsrechtserfassten Personen (EWR, Schweiz, Österreicher:innen, die von den Grundfreiheiten Gebrauch gemacht haben), spricht man von „begünstigten Drittstaatsangehörigen“, die ebenfalls dem Unionsrecht unterliegen.

Entgeltanspruch

Jede Art von Leistung – Geld- oder Sachleistung –, auf die Arbeitnehmer:innen für die geleistete Arbeit bzw. für die zur Verfügung gestellte Arbeitskraft Anspruch haben.

Freizügigkeit am Arbeitsmarkt, Freizügigkeit für Arbeitnehmer:innen

Freizügigkeit für Arbeitnehmer:innen ist das Recht, als EWR-Bürger:in ohne Bewilligung eine Arbeit antreten zu dürfen.

Grundfreiheiten aus dem Unionsrecht

Wenn EWR-Bürger:innen in einem anderen Mitgliedstaat leben, dort einer Ausbildung nachgehen oder erwerbstätig sind bzw. grenzüberschreitend Dienstleistungen erbringen, sind sie in diesem Zweitstaat und auch bei der Rückkehr in ihr Herkunftsland „von den unionsrechtlichen Bestimmungen erfasst“. Es ist nicht abschließend beantwortet, wie lange die Ausübung der Grundfreiheiten zurückliegen darf, um bei Eingehen einer Ehe bzw. Partnerschaft darauf zurückgreifen zu können. Qualifizierte Rechtsberatung ist hier dringend zu empfehlen.

Kündigungsentschädigung

Als Kündigungsentschädigung wird jener Schadenersatzanspruch bezeichnet, der Arbeitnehmer:innen bei nicht ordnungsgemäßer Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirtschaftlich so stellt, wie dies bei rechtmäßiger Beendigung der Fall gewesen wäre.

Sonderzahlungen

Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration („13. und 14. Gehalt“)

Undokumentiertes Arbeiten

Lohnarbeit von Migrant:innen ohne Aufenthalts- bzw. Arbeitspapiere ist unsicher, schlecht bezahlt und gefährlich. Man spricht dabei von „undokumentierter Arbeit“. Während im Allgemeinen oft von „Illegalität“ die Rede ist, weisen UNDOK und die AK wie auch internationale Organisationen (UN, NGOs etc.) diesen Begriff aufgrund seines kriminalisierenden Charakters zurück.

Stattdessen findet der Begriff „undokumentierte migrantische Lohnarbeit“ Verwendung. Konkret steht er für Lohnarbeit von Kolleg:innen mit einem der folgenden Merkmale:

- Keine Aufenthalts- bzw. Arbeitspapiere – z. B. illegalisierte Migrant:innen
- Aufenthalts-, aber keine entsprechenden Arbeitspapiere – z. B. Asylwerber:innen, Studierende aus Nicht-EU/EWR-Staaten
- Trotz (prekärem) Aufenthaltsstatus und (beschränktem) Zugang zum Arbeitsmarkt wird (auch) undokumentiert gearbeitet – z. B. Menschen mit Beschäftigungsbewilligung

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch	GBH	Gewerkschaft Bau-Holz
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz	GPA	Gewerkschaft der Privatangestellten
AK	Arbeiterkammer	ICT	Unternehmensintern transferierte:r Arbeitnehmer:in
AMS	Arbeitsmarktservice	NAG	Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz	NGO	Nichtregierungsorganisation
AsylG	Asylgesetz	ÖGK	Österreichische Gesundheitskasse
AuslBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz	ÖH	Österreichische Hochschüler_innenschaft
AVG	Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz	PRO-GE	Produktionsgewerkschaft
BFA	Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl	StGB	Strafgesetzbuch
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention	UNDOK	Verband zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentierter Arbeitender
EU	Europäische Union	vida	Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum	VwGH	Verwaltungsgerichtshof
FPG	Fremdenpolizeigesetz		

Wichtig

Bitte bedenken Sie, dass die in dieser Broschüre erklärten Ausführungen lediglich gesetzliche Regelungen darstellen und der allgemeinen Information dienen. Die konkrete Rechtslage in Ihrem Fall kann nur nach eingehender Betrachtung festgestellt werden.

Sämtliche Inhalte unserer Druckwerke werden sorgfältig geprüft. Dennoch kann keine Garantie für Vollständigkeit und Aktualität der Angaben übernommen werden. Achten Sie bitte deshalb auf das Erscheinungsdatum dieser Broschüre im Impressum. Manchmal reicht das Lesen einer Broschüre nicht aus, weil sie nicht auf jede Einzelheit eingehen kann. Bei individuellen Fragen steht Ihnen unsere Hotline zur Verfügung: (01) 501 65 0

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet:
www.arbeiterkammer.at

Alle aktuellen AK Publikationen stehen zum Download für Sie bereit:
wien.arbeiterkammer.at/publikationen

Weitere Bestellmöglichkeiten:

- E-Mail: mitgliederservice@akwien.at
- Bestelltelefon: (01) 501 65 1401

Artikelnummer **531**

4. überarbeitete Druckauflage, Jänner 2025

IMPRESSUM

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Prinz Eugen Straße 20-22, 1040 Wien,

Telefon: (01) 501 65 0 Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Herausgeber:innen: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, UNDOK – Verband zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender

Redaktion: Susanne Kimm (UNDOK), Peter Marhold (Helping Hands), Johannes Peyrl (AK Wien), Vina Yun (UNDOK)

Titelfoto: © Carolina Frank, www.carolinafrank.net; Weitere Abbildungen: U2 - © Sebastian Philipp, © Christina Schön

Grafik: BACK Grafik und Multimedia GmbH, 1070 Wien; Druck: Bösmüller Print Management, 2000 Stockerau

UNDOK wird gefördert aus den Mitteln des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

 **Bundesministerium**
Soziales, Gesundheit, Pflege
und Konsumentenschutz

Stand: Jänner 2025



STIMMEN- VERSTÄRKERIN

WER UND WAS IST DIE AK?

Die Arbeiterkammer ist so etwas wie das Sprachrohr und die Anwältin der arbeitenden Menschen. Wir kämpfen dafür, dass sie gehört, fair bezahlt und rechtlich abgesichert sind.

wien.arbeiterkammer.at/immernah