

**INTERVIEW 3**

**OHNE PAPIERE,  
ABER NICHT  
OHNE RECHTE:  
SO SIEHT  
UNDOKUMEN-  
TIERTE ARBEIT  
AUS**

**MIT  
VINA YUN**

Keine Papiere, kein Arbeitsschutz, kein Lohnzettel, teils gefährliche Arbeitsumstände, Unterbezahlung – so sieht die Lebensrealität undokumentiert arbeitender, meist migrantischer Menschen aus. Unternehmen machen damit satte Profite.

Aber wie kommen undokumentiert arbeitende Personen zu ihren Rechten? Wie unterstützen Gewerkschaften dabei, gemeinsam Rechte zu erstreiten und einzufordern? Warum wird die Ausbeutung migrantischer Arbeit immer noch als normal betrachtet?

Darum geht es im Gespräch mit **Vina Yun** von UNDOK.

**VINA YUN** ist freie Journalistin sowie Öffentlichkeitsarbeiterin bei UNDOK in Wien, der Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender. Vina war davor in verschiedene feministische Medienprojekte involviert, etwa Missy Magazine, MALMOE, an.schläge oder dieStandard. Im Rahmen eines kulturellen gemma!-Stipendiums hat Vina *Homestories* (2017, Eigenverlag) geschrieben, einen Comic über die Geschichte der koreanischen Diaspora in Wien.



**Sara Hassan:** Liebe Vina, was ist eigentlich undokumentierte Arbeit?

**Vina Yun:** Menschen arbeiten in unserem Verständnis undokumentiert, wenn sie weder Aufenthalts- noch Arbeitspapiere haben. Oder Aufenthaltspapiere, aber nicht die entsprechenden Arbeitspapiere. Mitunter haben sie einen „legalen“ Aufenthalt im Land, doch ihr Zugang zum Arbeitsmarkt ist so eingeschränkt, dass sie mit undokumentierter Arbeit ihr Überleben sichern müssen. In Österreich gibt es ca. 30 verschiedene Aufenthaltstitel, jeweils verbunden mit der Frage: Darf ich arbeiten und wenn ja, was und wie viel? Die diskriminierenden – um nicht zu sagen rassistischen – Migrationsgesetze schränken den Zugang von Migrant:innen zum Arbeitsmarkt meist stark ein oder verwehren ihn.

Wir haben es also ganz oft mit Zwangslagen zu tun. Leute arbeiten undokumentiert, weil es alternativlos ist. Und undokumentierte Arbeit zieht sich quer durch alle Branchen. Besonders oft kommt sie u. a. auf dem Bau, in der Gastronomie oder bei persönlichen Dienstleistungen im Privathaushalt vor. Es gibt aber nicht die typische undokumentiert arbeitende Person. Das können Asylbewerber:innen, Studierende oder sogenannte Schlüsselkräfte sein und jüngere wie ältere Menschen aus den verschiedensten Herkunftsländern.

Vielleicht ist dieses Merkmal eine gute Zusammenfassung: Es ist eine Zwangslage.

Ja. Undokumentiert arbeiten bedeutet, dass man leicht ausbeutbar und erpressbar ist. Es gibt typische Kennzeichen: Du hast z. B. extrem lange Arbeitszeiten, einen Lohn weit unter dem Mindeststandard und keine Schutzstandards, also ein hohes Unfallrisiko bei hohen körperlichen und psychischen Belastungen. Die Arbeitgeber:innen können ein hohes Maß an Willkür walten lassen. Damit

sind wir in der Beratung am häufigsten konfrontiert: Die Leute bekommen ihren Lohn gar nicht, unvollständig oder verspätet ausbezahlt. Oder sie werden rausgeworfen, wenn sie krank werden oder einen Unfall haben. Oder sie werden bei einem Unfall liegen gelassen – weil sie zumeist nicht versichert sind. Alle Pflichten, denen Arbeitgeber:innen nicht nachkommen, werden zum Nachteil der undokumentiert Arbeitenden. In all diesen Fällen können Leute zu uns kommen, wir sind eine Erstanlaufstelle.

Und wie genau unterstützt ihr Personen mit ihren spezifischen Anliegen?

Als Anlaufstelle klären wir zuerst ab, ob wir zuständig sind, was für ein Arbeitsverhältnis vorliegt und welche Schritte unsererseits gesetzt werden können. Fallweise vermitteln wir weiter zur Arbeiterkammer (AK) oder zu den jeweiligen Gewerkschaften bzw. an weitere Beratungseinrichtungen im Bereich Aufenthaltsrecht oder auch Gesundheit. Eine gute Beratung richtet sich nach den Bedürfnissen derer, die die Beratung aufsuchen, und nach ihrer jeweiligen Situation. Manchmal geht es auch darum, erst mal die Optionen und z. B. aufenthaltsrechtlichen Risiken bei der Geltendmachung von Rechten abzuwägen: Was ist überhaupt zum aktuellen Zeitpunkt möglich?

Ein Beispiel für undokumentierte Arbeit: Als Studierende darf ich mit einer Beschäftigungsbewilligung 20 Wochenstunden arbeiten. Diese Bewilligung muss der:die Arbeitgeber:in einholen. Wenn das nicht passiert und ich trotzdem arbeite, ist das undokumentiertes Arbeiten. Das heißt, es gibt keine (ausreichende) Dokumentation für dieses Arbeitsverhältnis. Mit dieser Schwierigkeit sind viele Betroffene konfrontiert: Um arbeitsrechtliche Ansprüche einzufordern, müssen sie beweisen, dass sie gearbeitet haben, z. B. durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Es gibt Fälle, wo die Arbeitgeber:innen sagen: Ich kenne die Person nicht, die hat nicht für mich gearbeitet.

Dann steht Aussage gegen Aussage und es geht darum, die Beschäftigung belegen zu können.

Undokumentierte Arbeit funktioniert in der Unsichtbarkeit. Gleichzeitig findet das aber mitten in unserer Gesellschaft statt. Da kommt es mir oft wie eine Ausrede vor, dass das ja ach so unsichtbar ist. Was kann ich tun, wenn ich vermute, dass ein Mensch in meinem Umfeld undokumentiert arbeitet? Wie kann ich mich solidarisch zeigen? Ich kenne z. B. eine Kosmetikerin, die seit vielen Jahren hier arbeitet, zehn Stunden pro Tag. Der Chef vertröstet sie jedes Jahr damit, dass er sie bald anmeldet. Sie hatte seit Jahren keinen Urlaub und ich hätte ihr gerne geraten, sich z. B. an die AK zu wenden. Gleichzeitig wollte ich sie aber nicht in eine noch prekärere Situation oder sogar in Gefahr bringen. Was wäre ein sicherer Hinweis, den ich geben kann?

Da gibt es mehrere Aspekte. Wenn die Kollegin z. B. sagt, sie will mit der vorgesetzten Person reden oder den:die Arbeitgeber:in damit konfrontieren, kann es hilfreich sein, dass eine andere, dokumentierte, nicht migrantische Kollegin mitgeht.

**Alles hilft, wo ein:e Arbeitgeber:in merkt:  
Das kriegen andere mit.**

Oft setzen wir in der Beratungsstelle zuerst ein Interventions-schreiben auf. In diesem Brief steht: „Die Person XY war bei Ihnen in diesem und jenem Dienstverhältnis und möchte jetzt diese Ansprüche geltend machen.“ Das braucht es erstens, weil man Ansprüche immer schriftlich einfordern muss. Zweitens reagieren viele Arbeitgeber:innen dann schon, weil sie merken: Ich kann doch nicht einfach tun und lassen, was ich will. Natürlich hilft das nicht immer, wir haben auch Fälle, die bis zum Gericht gehen. Aber das wäre ein möglicher erster Schritt.

Warum gibt es eigentlich so viele Bedingungen für so viele Titel, wenn es um den Zugang zum Arbeitsmarkt geht? Wäre es nicht im allgemeinen Interesse, dass möglichst viele Menschen angemeldet arbeiten dürfen?

Berechtigte Frage. Es gibt ja gesetzliche Regularien, die Lohn- und Sozialdumping bekämpfen oder verhindern sollen. Dass man diese Rechte hat, heißt aber nicht, dass man sie auch durchsetzen kann oder Zugang zu ihnen hat. Arbeitgeber:innen erzielen Profite mit undokumentierter Arbeit, denn sie zahlen keine Abgaben und Steuern, wenn sie die Leute nicht anmelden. So wird die Finanzierung sozialstaatlicher Leistungen untergraben. Es ist außerdem leicht, undokumentiert Arbeitende wieder rauszuschmeißen. Das haben wir in der Corona-Krise deutlich gemerkt. Leute wurden sehr kurzfristig aus ihren Jobs geworfen, standen ohne Unterstützung da und wussten nicht, wie sie tun sollen – weil das ihre einzige Einkommensquelle war. Arbeitslosengeld, Krankenversicherung, Zugang zu Härtefallfonds, Kurzarbeit: Das war ihnen alles verwehrt. Je prekärer die Beschäftigungsverhältnisse, desto schwieriger stellt sich ihre Situation dar. Wann immer eine wirtschaftliche Krisensituation herrscht, kann man beobachten, wer als Erstes mit der reinen Existenz zu kämpfen hat. Und Arbeitgeber:innen drücken so auch die Standards für dokumentiert Arbeitende.

**Umgekehrt formuliert:  
Rechte und Schutz für Undokumentierte zu verbessern,  
passt das Niveau für alle nach oben an.**

Du hast es gerade schon angesprochen: Je mehr Platz es nach unten gibt, desto prekärer wird die Lage für alle. Wird vielleicht mit undokumentiert arbeitenden Menschen, die man noch leichter ausbeuten kann, etwas vorexerziert, das, wenn Unternehmen dann sehen, was alles durchgeht, von den Rändern aus immer weiter in die Mitte der Gesellschaft hinein erprobt

wird? Wie können Menschen in ähnlichen prekären Arbeitsverhältnissen erkennen, dass es gleichzeitig auch Anknüpfungspunkte für solidarisches Handeln gibt?

Ja, es wird definitiv geschaut, was geht. Generell sprechen wir von einer Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen. Das „Normalarbeitsverhältnis“ mit Vollzeitbeschäftigung etc. ist nicht mehr die allgemeine Regel. Heute gibt es Leiharbeit, Befristungen, out-sourcete Arbeit. Das macht Arbeitskämpfe schwieriger oder verändert sie – um auf die Frage zu kommen, wie man sich wehrt oder solidarisiert. Am Beispiel von undokumentiert Arbeitenden in einem fragmentierten, dezentralisierten Betrieb kann man das deutlich sehen. Manchmal wissen die Leute, wenn für denselben Betrieb auch undokumentierte Menschen arbeiten. Manchmal aber auch nicht. Das bedeutet, dass die Vorstellung davon, was ein Arbeitskampf ist, differenzierter betrachtet werden muss. Bei undokumentierten Kolleg:innen sind es vielleicht nur sehr kurzfristige Widerstandsmomente: Kolleg:innen gehen z. B. zusammen zu den Vorgesetzten, weil sie endlich ihren Lohn ausbezahlt bekommen wollen, und das ist es.

**Klassische Arbeitskämpfe, bei denen Leute sichtbar auf die Straße gehen und streiken – das ist vor allem für jene mit einem unsicheren Aufenthaltsstatus nicht so leicht möglich.**

Das sind andere Ausgangsbedingungen, bei denen auch Rassismus eine Rolle spielt. Die Frage nach Formen und Formaten solidarischer Unterstützung unserer Zielgruppe und von migrantischer Selbstorganisation beschäftigt uns seit der UNDOK-Gründungsphase.

In so einer komplexen Geschichte gibt es sicher keine einfache Lösung – insbesondere in Krisen, wenn noch mehr Vereinzelung stattfindet, Gemeinschaftliches zu gestalten. Trotzdem: Wie sieht Selbstorganisierung bei undokumentiert arbeitenden Menschen aus und vor welche Herausforderungen werden sie gestellt?

Allein, dass undokumentiert Arbeitende zu uns kommen, bedeutet ja: Es gibt ein Bewusstsein dafür, dass da was nicht stimmt. Wir sind sehr kritisch gegenüber der klassischen Stellvertretungspolitik, und unsere Beratung hat auf längere Sicht viel mit Prävention und Empowerment zu tun: Wir sehen, dass undokumentierte Kolleg:innen dieses Wissen um ihre Rechte und Möglichkeiten der Geltendmachung weitergeben und es in dem Kontext ganz viel um Bestärkung geht.

Auch viele dokumentiert Arbeitende wissen nicht gut Bescheid über ihre Arbeitsrechte. Bei undokumentiert Arbeitenden kommt viel Angst dazu, wenn es um aufenthaltsrechtliche Fragen geht: Werde ich bestraft, wenn ich undokumentiert arbeite? Da gilt: Undokumentiert zu arbeiten, ist kein Verbrechen. Eher müssen sich Arbeitgeber:innen vor einer Nachzahlung fürchten. Trotzdem gilt es in jedem Fall zu klären, ob aufenthaltsrechtliche Risiken bestehen, wenn man sich gegen Arbeitsausbeutung wehrt, Arbeitgeber:innen damit konfrontiert und die Behörden davon erfahren. Die Anlaufstelle arbeitet an der sehr komplizierten Schnittstelle von Arbeits- und Fremdenrecht – das sind für sich genommen schon unglaublich komplexe Materien. Deshalb kommt es immer auf die spezifische Situation der Person an. Ein Allgemeinrezept ist da schwer zu formulieren.

Kann man sagen, dass die arbeitgebende Seite versucht, Menschen in einem Abhängigkeitsverhältnis zu halten, indem viel mit Desinformation und Drohszenarien gearbeitet wird?

Ja, wir erleben immer wieder die Drohung: Dann geh ich zur Fremdenpolizei. Oder Arbeitgeber:innen behaupten einfach Falsches, z. B., sie hätten eine Beschäftigungsbewilligung eingeholt. Ob das stimmt, wissen viele Arbeitende aber nicht. Diese Bewilligung wird von der arbeitgebenden Stelle beim AMS beantragt und Arbeitnehmer:innen sollten per Post eine Kopie bekommen. Wenn ich das aber nicht weiß, muss ich glauben, was mein:e Arbeitgeber:in mir erzählt. In der Regel kommen die Leute dann zu uns, wenn sich herausstellt: Da hat etwas eben doch nicht gepasst.

Können wir über Bürokratie sprechen? Zum Beispiel: Wann gehe ich einen Arbeitsvertrag ein? Brauche ich den in der Hand? Oder ergibt sich das auch über andere Wege?

Guter Punkt. Alles, was ich hier aufzähle, ist natürlich auch für dokumentiert Arbeitende relevant. Ein Arbeitsvertrag entsteht nicht nur durch einen schriftlichen Beweis, sondern auch mündlich oder stillschweigend durch tatsächliche Arbeitsaufnahme.

**Wenn es um den Beweis geht, für eine:n Arbeitgeber:in gearbeitet zu haben, sind drei Dinge zentral: Fakten aufschreiben, Beweise sammeln und schnell handeln.**

Fakten aufschreiben bedeutet, zu notieren: Für wen und wo habe ich gearbeitet? Welche Tätigkeit habe ich genau ausgeübt, für wie viele Wochenstunden? Das klingt banal, aber oft gibt es verworrene Unternehmenskonstrukte, in denen nicht ganz klar ist, wer tatsächlich Arbeitgeber:in ist. Hier ist auch die Frage relevant: Habe ich Zeug:innen? Sind andere Kolleg:innen auch betroffen?

Beweise sammeln: also alles Schriftliche aufheben – Arbeitsanweisungen, Screenshots von SMS oder WhatsApp-Nachrichten, Fotos von meinem Arbeitsplatz oder von mir am Arbeitsplatz.

Und das Dritte: schnell handeln. In den meisten Kollektivverträgen gibt es eine Verfallsfrist von drei Monaten. Um Ansprüche geltend zu machen, muss ich diese innerhalb dieser kurzen Zeit schriftlich einbringen. Wir haben immer wieder Fälle, bei denen die Frist schon vorbei ist. Wir setzen dann trotzdem ein Interventionschreiben auf und die Arbeitgeber:innen lassen sich oft darauf ein. Eine der Forderungen vom UNDOK-Verband ist, die Verfallsfristen zu verlängern.

Mir hat auch sehr geholfen, Gedächtnisprotokolle von allen möglichen Situationen anzufertigen, also sehr genau aufzuschreiben, was da passiert ist. Man weiß nie, wofür man das später brauchen kann. Das führt mich zur nächsten Frage: In welcher Form kann ich gewerkschaftliche Unterstützung bekommen, auch als Nicht-Mitglied?

Als Erstberatungsstelle klären wir zunächst den Fall ab. Sollte es dann tatsächlich um eine Klage gehen, machen wir das in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften. Die bieten Rechtsschutz an und hier gibt es die Expertise, was solche Arbeitskämpfe angeht. Dafür ist es notwendig, Mitglied zu werden. Wir vermitteln an die passende Stelle, je nachdem, um welche Branche es geht. Zur Erklärung: UNDOK ist ein Verband, in dem verschiedene Gewerkschaften Mitglieder sind, auch die Arbeiterkammer, diverse NGOs und migrantische Selbstorganisationen. Wir greifen also innerhalb dieses Netzwerks stark auf gewerkschaftliche und spezialisierte Expertise zurück.

Kommen wir auf ein Kernproblem zu sprechen: wie extrem normal es ist, dass migrantische Arbeit ausgebeutet wurde und wird, wenn man sich das

historisch anschaut. Die Körper und Arbeitsleistung von Gastarbeiter:innen waren Kapital, aber sonst nichts wert. Und bis heute funktioniert unser Pflegesystem nur, wenn 24-Stunden-Betreuende zu unwürdigen Bedingungen hier malochen.

Das kann ich alles nur unterschreiben. Es muss an verschiedenen Schrauben gedreht werden. Eine der Forderungen im UNDOK-Verband ist, dass alle Menschen mit rechtmäßigem Aufenthalt in Österreich vollen Arbeitsmarktzugang bekommen. Auch wenn ich nicht allzu optimistisch bin, dass das so bald passieren wird. Leute gehen wie gesagt in die undokumentierte, informelle und auch scheinselbstständige Arbeit, weil sie nicht regulär arbeiten *dürfen*, aber irgendwie ihr Überleben sichern müssen. Gerade in der Corona-Krise war viel von systemrelevanten Berufen die Rede. In diesen Bereichen findet auch oft prekäre, ausbeuterische und undokumentierte Arbeit statt. Wenn man sich überlegt, wie viel von dieser informellen Wirtschaft abhängt, ergibt das schon ein anderes Bild.

Ja, ich finde auch problematisch, was ich z. B. in Diskussionen über die Vereinbarkeit von Karriere und Kind höre. Wenn ich sage, dass ich mir das schwierig vorstelle, meint mein Gegenüber: Dann nimmt man sich halt eine Hilfe. Das Problem wird abgewälzt und von der *weißen* Mehrheitsgesellschaft als etwas total Normales dargestellt. Viele Menschen wollen sich wohl einfach nicht damit auseinandersetzen, dass ihre komfortablen Privilegien nur durch die Ausbeutung anderer möglich sind.

Ja. Und das hat ja auch eine Geschichte. Du hast vorher die Anwerbung von Gastarbeitenden erwähnt, sozusagen billigen Arbeitskräften. Was würde es ohne sie alles nicht geben? Was wäre heute alles nicht möglich, gäbe es nicht all diese migrantischen, sehr oft weiblichen Arbeitskräfte? Deren Arbeit ist also auch in dem Sinne unsichtbar, dass ihre Relevanz einfach nicht wahrgenommen wird.

**Ganz utopisch gedacht: Wohin könnten, sollten, müssten wir uns bewegen, um undokumentierte Arbeit aus dem Prekariat zu holen, um Fairness und Gerechtigkeit herzustellen?**

Wir müssen uns gar nicht so sehr in die Utopie reindenken. Rechtliche Grundlagen wie das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz gibt es ja. Es ist sogar im Ausländerbeschäftigungsgesetz geregelt, dass migrantische Arbeitskräfte dieselben arbeitsrechtlichen Ansprüche haben. Dass alle Arbeitnehmenden dieselben Rechte haben, wird aber nicht real durchgesetzt – das ist eine Frage des politischen Willens. Wie gesagt: Es braucht Zugang für alle Menschen zum Arbeitsmarkt, um sie aus der Zwangssituation rauszuholen. Und dann gibt es diese alte gewerkschaftliche Losung: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Man muss also gar nicht so viel Neues erfinden. Es geht darum, genauer hinzuschauen und wahrzunehmen: Wer kann das tatsächlich einfordern, und was braucht es, um diese Rechte durchzusetzen? Dafür braucht es die Solidarität von dokumentiert Arbeitenden, von Gewerkschaften und von zivilgesellschaftlichen Kräften. ●