



Zusammenfassung der Analyse über bestehende Unterstützungsangebote und Informationen zu Arbeitsrecht und Beschäftigungspolitik für MigrantInnen in Österreich

Nach Angaben der Webseite Statista Austria lebten Anfang 2020 rund 1,5 Millionen ausländische Staatsangehörige in Österreich, was 16,7 % der Bevölkerung entspricht. Diese Zahl steigt seit Jahren kontinuierlich an. Im Vergleich: 2009 waren es rund 860.000 ausländische Staatsangehörige und 10,3 Prozent der Bevölkerung. Die größten Ausländergruppen sind Deutsche (rund 200.000), Serben (rund 121.000) und Türken (rund 117.000). Viele dieser MigrantInnen sind als Angestellte am österreichischen Arbeitsmarkt beschäftigt.

Das Projekt "Know your Rights (KYR)" befasst sich daher mit der Arbeitsmarktsituation für MigrantInnen, besonders hinsichtlich deren Zugang zu Arbeitsrechten. Das Projekt hat zum Ziel die Zielgruppe durch besondere Schulungen und Informationsmaterial über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären und sie so besser vor Benachteiligung oder sogar Ausbeutung zu schützen.

Der vorliegende Bericht gibt dazu einen Überblick und versucht bestehende Schwächen und Herausforderungen hinsichtlich der Arbeitsmarktsituation von zugewanderten ArbeitnehmerInnen zu identifizieren. Neben einer literaturbasierten Hintergrundrecherche sind einzelne bewährte Praktiken und die Ergebnisse aus Interviews mit Sachverständigen Bestandteil dieses Berichts.

Festgestellt wurde zunächst, dass gerade die kürzlich zugewanderten MigrantInnen oder Geflüchteten geringe bis kaum vorhandene Kenntnisse über den österreichischen Arbeitsmarkt und ihre Rechte und Pflichten als ArbeitnehmerInnen verfügen. Zudem geraten sie aus finanzieller Not heraus schnell in eine Abhängigkeit, die sie zwingt, bedingungslos jedmöglichen Job anzunehmen, den sie bekommen. Oder aber zwingt diese finanzielle Abhängigkeit sie dazu, in einem Angestelltenverhältnis auszuharren, von dem sie wissen, dass sie möglicherweise benachteiligt behandelt werden.

In den geführten Interviews wurden dazu verschiedene Beispiele angeführt, wie etwa, dass Arbeitgeber unwissenden Angestellten fälschlicherweise vorgaben, der Kollektivvertrag gibt



eine Gehaltshöhe vor und diese dürfe gesetzlich nicht überschritten werden. Tatsächlich aber regeln Kollektivverträge lediglich die branchenspezifischen Mindestlöhne. Festgestellt wurde ebenfalls, dass sich MigrantInnen im Anstellungsverhältnis oft als „geringfügig Beschäftigte“ anstellen lassen, ohne zu wissen, dass sie damit Anspruch auf Renten-, bzw. Sozialabgaben verlieren und damit starke Benachteiligungen im Fall einer eintretenden Arbeitslosigkeit haben. Einige Betroffene arbeiten als geringfügig Angestellte sogar Vollzeit und bekommen den zusätzlichen Verdienst dann rechtswidrig unter der Hand ausbezahlt (Schwarzarbeit).

Häufiger sind dennoch eher kleinere Benachteiligungen im Arbeitsalltag. Dazu gehört die Einteilung des Dienstplanes. Die einheimischen KollegInnen wählen sich bestimmte Schichten und freie Tage aus, während MigrantInnen sich nach eigenen Angaben oft nicht einmal trauen, zu äußern, wann sie dringend einen freien Tag benötigen. Dasselbe gilt für den Pflegeurlaub für nahe Angehörige oder den Abbau von Überstunden.

Schuld dafür ist zum einen die beschriebene finanzielle Abhängigkeit, oder auch die Tatsache, dass der Aufenthaltstitel oft von einer Anstellung abhängig ist. Die zweite Ursache, ist die, dass die Betroffenen ihre Rechte selbst oft nicht kennen und auch nicht wissen, wo sie diesbezüglich Beratung oder Hilfe finden können.

Im Zuge der vorliegenden Untersuchung wurde deutlich, dass in Österreich, insbesondere in Innsbruck und Tirol, ein sehr großes Angebot an allgemeiner Berufsberatung speziell für MigrantInnen und Geflüchtete besteht. Initiativen werden sowohl öffentlich wie über das Arbeitsmarktservice AMS (<https://www.ams.at/#tirol>), als auch durch private Serviceanbieter wie ZeMit (<https://www.zemit.at/en/>), Innovia (<https://www.innovia.at>) oder über den Projektpartner Verein Multikulturell angeboten. Sobald jedoch über die Arbeitssuche hinaus arbeitsrechtliche Informationen benötigt wurden, stellte sich heraus, dass ein niedrighschwelliges, auf die Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnittenes Angebot kaum vorhanden ist... Die Hauptvertreter der ArbeitnehmerInnen, etwa Gewerkschaften oder die Arbeiterkammer verstehen sich als allgemeiner Anbieter und für alle gleichermaßen zugänglich. Doch der Wortschatz zum Thema Arbeitsrecht wird schnell sehr fachspezifisch, was besonders für SprachanfängerInnen und Nicht-MuttersprachlerInnen schwierig ist. Nur sehr wenige Stellen bieten mehrsprachiges Informationsmaterial oder die Möglichkeit, sich neben Deutsch auch auf anderen Sprachen beraten zu lassen.