

Warum Trauer am Arbeitsplatz kein Tabu sein sollte

Sind Tod und Trauer Privatsache und am Arbeitsplatz tabu? Was passiert in Unternehmen nach dem plötzlichen Herztod eines Mitarbeiters, was nach dem Suizid eines Teammitglieds, was, wenn das Kind eines Kollegen tödlich verunglückt?

Daniela Musiol musste sich diese Frage im Laufe ihres Berufslebens mehrfach stellen. Sie erlebte den Schock in der Belegschaft und die Lähmung in der Geschäftsführung. Auch von den externen Institutionen, die bei Krisen helfen, fühlte sich keine zuständig.

Die frühere Direktorin des Grünen Klubs in Wien und Nationalratsabgeordnete versuchte in der Folge, die Regierung für eine neue Form der Trauerpolitik zu sensibilisieren. Parteiübergreifend sei ihr damals fast vorbehaltlos zugehört worden, erinnert sich Musiol.

Nun engagiert sich die Junistin und Sozialarbeiterin mit dem Verein „Rundumberatung“ für Leitfähigkeiten, an denen sich Unternehmer und Beschäftigte bei Todesfällen am Arbeitsplatz orientieren können. Als Partner fand sie die Gewerkschaft Vida. Ziel ist es, das heikle Thema auf eine arbeitsrechtliche Ebene zu heben.

Bis zu 14 Milliarden Euro jährlich gehen in Deutschland an Produktivität durch Trauer verloren, erhob eine deutsche Studie vor zehn Jahren, die aber immer noch Gültigkeit habe, sagt Musiol. Auf Österreich runtergerechnet seien dies 1,5 Milliarden Euro. Mitarbeiter, die mit dem Tod enger Angehöriger konfrontiert seien, seien zwar anwesend, aber aufgrund der Trauarbeit nur bedingt einsatzfähig. Falscher Umgang innerhalb

Der Tod ist in Österreich Privatsache, in der Arbeitswelt hatte er bisher wenig verloren. Eine Muster-Betriebsvereinbarung soll das ändern.

Verena Kainrath



Foto: APA

Die Gewerkschaft fordert bessere Rahmenbedingungen rund um Todesfälle am Arbeitsplatz. Das könnte auch den Unternehmen dienen: Sie erleiden durch Trauer Produktivitätsverluste in Milliardenhöhe.

eines Betriebs mit dem Tod, ob aus Hilflosigkeit oder aus wirtschaftlichen Überlegungen heraus, hinterlasse auch bei der übrigen Belegschaft schlechte Gefühle, sagt Musiol. „Teams schleppen Konflikte jahrelang mit. Die Leute ziehen daraus Rückschlüsse für sich selber, etwa, dass es ohnehin egal ist, ob man hier ist oder nicht.“ 10.000 bis 12.000 Menschen in Österreich sterben jährlich im erwerbsfähigen Alter. 2025 werden

rund 40 Prozent der Arbeitnehmer älter als 50 sein. Der Tod lässt sich immer weniger ins reine Privatleben verdrängen.

Beraterkollegen hätten sich bei der Gewerkschaft in Deutschland rund um Trauarbeit die Zähne ausgebissen – während in Österreich entsprechende Schulungen von Betriebsräten stark besucht seien, erzählt Musiol. Auch mit der Wirtschaftskammer liefen Gespräche, ebenso soll die Industrie

eingebunden werden. Musiol hat mit der Vida einen sogenannten Trauer-Ratgeber und eine Muster-Betriebsvereinbarung erarbeitet.

Zweitere soll den Betrieben als Standard dienen, um individuelle Rahmenbedingungen zu schaffen, an denen sich im Krisenfall Arbeitgeber wie Arbeitnehmer festhalten können. „Wie bei der Geburt eines Kindes muss es auch hier Regeln geben.“ Der Vorschlag der Vida: Beim Tod eines nahen

Angehörigen sollen Arbeitnehmer innerhalb von sechs Wochen drei Tage bezahlt freinehmen dürfen.

Parallel dazu schlägt sie eine Trauerkarenz vor. Diese sollte innerhalb eines halben Jahres bis zu sechs Wochen unbezahlt in Anspruch genommen werden dürfen – allerdings ohne Entgelt. Dass Betroffene Urlaub nehmen oder in den Krankenstand gehen, sei keine Lösung. Darüber hinaus rät die Gewerkschaft zu Vertrauenspersonen, die für Trauersituationen geschult werden und von Anfang an die richtigen Schritte setzen.

Starke Unsicherheit

„Dieses Thema kann jeden treffen“, sagt Elisabeth Vondrasek, Vizevorsitzende der Vida. Jeder gehe damit anders um. Was alle verbindet, sei die Unsicherheit, wie es im Job bewältigt werden könne. Auch wenn sich keiner damit auseinandersetzen wolle: Mit Business as usual sei keinem gedient.

Arbeitgeber können sich derzeit beim Umgang mit Tod und Trauer auf keine gesetzliche Grundlage verlassen. Einzelne Branchen verankern im Kollektivvertrag in der Regel ein bis drei freie Tage, die rund um das Begräbnis naher Angehöriger gewährt werden. Größere Konzerne wie etwa die ÖBB schufen einen Witwen- und Waisenfonds, um finanzielle Härtefälle abzufedern.

Stirbt ein Arbeitnehmer, endet das Gehalt mit dem Tag seines Todes. Vondrasek tritt nun für ein Hinterbliebenen-Entgelt für den Sterbemonat ein, zumal Kosten wie die Miete weiterlaufen und vielfach auch Angehörige vor existenzielle Probleme stellen.