



***Muster-Betriebsvereinbarung***

*zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat*

**zum Thema**

**Tod und Trauer am Arbeitsplatz**

Zwischen dem Betriebsinhaber

**Muster GmbH**  
Musterstraße 10, 1010 Wien  
(im Folgenden als „Arbeitgeber“ bezeichnet)

und dem

**Betriebsrat der Arbeiterinnen und Arbeiter  
der Muster GmbH**  
(im Folgenden als „Betriebsrat“ bezeichnet)

wird folgende

**Betriebsvereinbarung**  
zum Thema  
**Tod und Trauer am Arbeitsplatz**

gemäß § 97 Abs 1 Z 1 ArbVG (allgemeine Ordnungsvorschriften) und § 97 Abs 1 Z 8  
ArbVG (Gesundheitsschutz) abgeschlossen.

## **§ 1 Präambel**

In Österreich sterben jedes Jahr rund 80.000 Menschen, davon 10.000 bis 12.000 im erwerbsfähigen Alter. Tod am Arbeitsplatz ist also kein ungewöhnliches Phänomen – jede größere Firma sieht sich immer wieder mit Todesfällen aufgrund von Unfall, Krankheit oder Suizid konfrontiert.

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, eine betriebliche Kultur im Umgang mit der Thematik Tod und Trauer zu etablieren. Dabei sollen einerseits Unterstützungsleistungen für jene Beschäftigten angeboten werden, die aufgrund von Todesfällen in ihrem nahen familiären Umfeld trauern. In diesem Zusammenhang wird auch auf das Verhältnis des Arbeitgebers zu den Hinterbliebenen verstorbener Beschäftigter eingegangen. Andererseits soll auch Betreuung und Hilfestellung für jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereitgestellt werden, die Kolleginnen und Kollegen verloren haben oder die aus anderen Gründen mit Sterbefällen in ihrem beruflichen Umfeld konfrontiert sind (z.B. die Beteiligung an oder sonstige Wahrnehmung von schweren Unfällen, sonstigen Todesfällen oder Suiziden einer außenstehenden Person im Rahmen der beruflichen Tätigkeit).

Im Falle des Eintretens solcher Konstellationen sollen aufgrund der gegenständlichen Betriebsvereinbarung Abläufe bereits geregelt und Strukturen festgelegt sein – denn das Vorhandensein eines „Krisenplans“ kann sowohl Führungskräfte als auch Betriebsrätinnen und Betriebsräte als auch Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen in der Bewältigung derartiger Situationen entlasten. Damit kann die aufgrund von Todesfällen erfahrungsgemäß auftretende Stressbelastung sowie das daraus resultierende Konfliktpotential innerhalb von Abteilungen und Teams verringert werden. Nicht zuletzt fördern etablierte Strukturen und die Gewährung psychosozialer Unterstützung die raschere Bewältigung kritischer Ereignisse und damit die Wiederherstellung der Funktionsfähigkeit der Betroffenen.

## **§ 2 Persönlicher Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer iSd § 36 ArbVG sowie für Zivildienstler und Personen, deren Beschäftigung vorwiegend durch religiöse, karitative oder soziale Motive bestimmt ist (im Folgenden als „Beschäftigte“ bezeichnet).

### **§ 3 Geltungsdauer**

Diese Betriebsvereinbarung tritt am 01.01.2020 in Kraft (Geltungsbeginn) und wird vorerst für ein Jahr bis einschließlich 31.12.2021 befristet abgeschlossen. Diese Betriebsvereinbarung verlängert sich jeweils automatisch um ein Kalenderjahr, wenn nicht eine der beiden Vertragsparteien der anderen Vertragspartei drei Kalendermonate, das ist bis einschließlich 30.09.2021, vor Ablauf schriftlich mitteilt, dass eine Verlängerung nicht gewünscht ist.

Die Vertragsparteien vereinbaren, vor Ende der Befristung die Betriebsvereinbarung zu evaluieren und gegebenenfalls anzupassen.

### **§ 4 Begriffe**

**(1)** „Nahe Angehörige“ im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind die Eltern, die Geschwister, die leiblichen, Stief-, Adoptiv- oder Pflegekinder, der Ehegatte und die Ehegattin, der eingetragene Partner und die eingetragene Partnerin, der Lebensgefährte und die Lebensgefährtin, sowie Personen, zu deren Lebensunterhalt die betroffene Person nicht nur geringfügig beiträgt.

**(2)** „Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen“ im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind jene Personen, die ihr berufliches Umfeld, insbesondere die Arbeitsstätte, auf regelmäßiger Basis dauerhaft teilen und dabei in persönlichem Kontakt stehen.

**(3)** „Unmittelbar betroffene Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen“ im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind jene, die mit einer verstorbenen Person in engem persönlichen Kontakt standen. Das ist insbesondere der Fall bei Zugehörigkeit zum selben Team, bei gemeinsamen Büroräumlichkeiten oder bei Vorhandensein eines besonderen persönlichen Naheverhältnisses.

**(4)** „Arbeitsunfälle“ sind insbesondere alle Arbeitsunfälle iSd § 175 ASVG idF BGBl I Nr 123/2012. Als „Arbeitsunfall“ im Sinne dieser Betriebsvereinbarung gilt jedoch auch, wenn der/die Beschäftigte nicht die unmittelbar geschädigte Person ist, sondern im Rahmen seiner/ihrer Tätigkeit mit einem schweren Unfall, sonstigen Todesfall oder Suizid einer außenstehenden Person konfrontiert ist oder dies auf andere Art wahrnimmt (z.B. der

Schienensuizid für Lokführer/innen, ein tödlicher Verkehrsunfall für Lenker/innen, der Tod eines Bewohners/einer Bewohnerin während einer Pflegehandlung für Pflegepersonen, der qualvolle Tod von Patienten/innen für DGKS und DGKP sowie Ärztinnen und Ärzte, etc.).

## **ABSCHNITT I – ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

### **§ 5 Ernennung einer Trauervertrauensperson**

Im Betrieb wird eine Trauervertrauensperson im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ernannt. Diese ist allen Beschäftigten des Betriebes durch geeignete Mittel (z.B. Intranet, Aushang, E-Mail) mitsamt einer Kontaktmöglichkeit bekannt zu geben.

### **§ 6 Aufgabenbereich**

Der Aufgabenbereich der Trauervertrauensperson umfasst insbesondere:

1. Das Angebot eines Erstberatungsgespräches an trauernde Beschäftigte, die nahe Angehörige verloren haben, sowie die Bereitstellung von Informationen bei Behördengängen und Formalia in diesem Zusammenhang.
2. Die Erstbetreuung und Erstunterstützung von Beschäftigten, die vom Tod eines/r Arbeitskollegen/in betroffen sind.
3. Das Führen von Entlastungsgesprächen mit Beschäftigten, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit mit einem schweren Unfall, sonstigen Todesfall oder Suizid einer außenstehenden Person konfrontiert sind oder dies auf andere Art wahrnehmen. Den Betroffenen ist im Anschluss mindestens ein zweites Gespräch anzubieten, um die Erforderlichkeit der Vermittlung einer professionellen Unterstützung zu eruieren.
4. Die Vermittlung geeigneter (externer) psychologischer oder psychotherapeutischer Betreuung.
5. Die Unterstützung der Geschäftsleitung bei der Umsetzung der Schritte des § 10 (betriebliche Abläufe und Strukturen im Falle des Todes eines/r Beschäftigten).

### **§ 7 Schulungen und Fortbildungen**

**(1)** Trauervertrauenspersonen, Mitgliedern der Geschäftsleitung mit Personalverantwortung, Betriebsrätinnen und Betriebsräten sowie anderen interessierten Beschäftigten wird die Teilnahme an Schulungen und Fortbildungen zum Umgang mit Tod und Trauer am

Arbeitsplatz ermöglicht und angeboten. Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen.

**(2)** Trauervertrauenspersonen haben geeignete Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen, die sie zur Durchführung ihrer Aufgaben gemäß § 6 befähigen, verpflichtend zu absolvieren. Dazu zählen insbesondere:

1. Seminare zum Thema Tod und Trauer am Arbeitsplatz im Ausmaß von 32 UE, welche mit dem Zertifikat „Trauervertrauensperson“ abgeschlossen werden, angeboten und durch die Teilgewerkschaften des ÖGB;
2. der Lehrgang „Einführung in die Lebens-, Sterbens- und Trauerbegleitung“, angeboten vom Mobilien Hospiz der ÖBR und anderen Mitgliedsorganisationen der Bundesarbeitsgemeinschaft Trauerbegleitung;
3. die Ausbildung zum Trauerbegleiter/zur Trauerbegleiterin;
4. andere, vergleichbare Seminare und Lehrgänge im In- und Ausland.

## **ABSCHNITT II – TOD NAHER ANGEHÖRIGER**

### **§ 8 Trauertage**

Im Falle des Todes eines nahen Angehörigen oder eines besonders engen Freundes/einer besonders engen Freundin sind Beschäftigte auf deren Wunsch hin innerhalb eines Zeitraumes von sechs Wochen drei Tage von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes freizustellen. Diese Trauertage stehen den Beschäftigten unabhängig von einem etwaigen Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 8 Abs 3 AngG bzw. § 1154b ABGB hinsichtlich Begräbnisvorbereitungen und Teilnahme am Begräbnis naher Angehöriger zu.

### **§ 9 Trauerkarenz / Trauerfreistellung**

**(1)** Im Falle des Todes eines nahen Angehörigen können Beschäftigte innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten ab dem Sterbefall eine Trauerkarenz (Trauerfreistellung) gegen Entfall des Arbeitsentgeltes bis zu sechs Wochen in Anspruch nehmen. Dieser Anspruch kann innerhalb von sechs Monaten auch in Teilen konsumiert werden.

**(2)** Die Trauerkarenz kann für die Dauer von höchstens einem Monat auch im Anschluss an eine Familienhospizkarenz (Sterbebegleitung) gemäß § 14a AVRAG idF BGBl I Nr 107/2013 in Anspruch genommen werden, wenn die begleitete Person verstorben ist.

**(3)** Ab Bekanntgabe der Inanspruchnahme einer Trauerkarenz gemäß Abs 1 oder 2 bis zum Ablauf von vier Wochen nach deren Ende können Beschäftigte nicht rechtswirksam gekündigt werden. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen einer Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen nicht ohne Schaden für den Betrieb weiter aufrechterhalten kann.

### **ABSCHNITT III – TOD VON BESCHÄFTIGTEN/ARBEITSKOLLEGEN**

#### **§ 10 Betriebliche Abläufe und Strukturen**

Verstirbt ein/e Beschäftigte/r, sind insbesondere folgende Handlungsempfehlungen zu beachten, die je nach spezifischer Situation und Unternehmenskultur anzupassen sind:

- 1. Information:** Die Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen sind zeitnah, präzise und – sofern möglich und angemessen – persönlich zu informieren. Persönliche Information ist insbesondere für unmittelbar betroffene Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen anzustreben. Die übrige Belegschaft kann mit einem adäquat formulierten E-Mail oder vergleichbaren Kommunikationsmitteln informiert werden.
- 2. Zuständigkeiten:** Die Geschäftsleitung bzw. ein/e Vorgesetzte/r ist zuständig, ehestmöglich Kontakt mit den Hinterbliebenen aufzunehmen und – sofern dies im betroffenen Betrieb eine übliche organisatorische Vorgehensweise darstellt – eine Teamsitzung für die unmittelbar betroffenen Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen anzuberaumen.
- 3. Teamsitzung:** In einer Teamsitzung ist Raum für Trauer zu schaffen und sind Unsicherheiten im Team durch offene Kommunikation zu verringern. Bei Bedarf oder auf Wunsch der Belegschaft kann eine Entlastungsteamsitzung mit externer Unterstützung oder unter Anleitung der Trauervertrauensperson, sofern im Betrieb eine solche Funktion etabliert ist, stattfinden. Darüber hinaus ist eine kurzfristige und klar definierte Aufgabenverteilung vorzunehmen, um einseitige Belastungen verhindern und das Konfliktpotential innerhalb des Teams minimieren. Schließlich

können Überlegungen zu adäquaten Formen sichtbarer Trauer angestellt werden (Kondolenzbuch, Bilder, Kerzen, etc.). Bei Bedarf kann langfristig ein symbolischer Platz für die verstorbene Person etabliert werden.

4. **Hinterbliebene:** Eine Beileidsbekundung an die Hinterbliebenen ist zu verfassen und von den unmittelbar betroffenen Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen zu unterzeichnen. Im Kontakt mit den Hinterbliebenen wird abgeklärt, ob und – falls ja – in welcher Rolle die Anwesenheit von Personen aus dem ehemaligen beruflichen Umfeld beim Begräbnis erwünscht ist. Ist dies erwünscht, ist den Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen die Möglichkeit einzuräumen, an der Beisetzung teilzunehmen (§ 11).
5. **Kunden:** Im Falle engen persönlichen Kundenkontaktes des/der Verstorbenen sind auch diese über den Tod zu informieren.
6. **Organisatorisches:** Die verstorbene Person ist im Personalverzeichnis (z.B. im Intranet) als „verstorben“ zu kennzeichnen und erst nach einer angemessenen Zeit zu löschen. Der Arbeitsplatz der verstorbenen Person wird geräumt und persönliche Gegenstände in angemessenen Behältnissen den Hinterbliebenen übergeben. Wird die Position der verstorbenen Person neu ausgeschrieben, sind unmittelbar betroffene Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen vorab darüber zu informieren.

### **§ 11 Begräbnisfreistellung**

**(1)** Im Falle des Todes eines/einer Beschäftigten sind die unmittelbar betroffenen Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen auf Wunsch einen Tag von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes freizustellen, um am Begräbnis der verstorbenen Person teilzunehmen. Für die übrigen Beschäftigten gilt dies ebenso, wenn betriebliche Abläufe dadurch nicht erheblich gestört werden.

**(2)** Die Freistellung des Abs 1 wird unter der Voraussetzung gewährt, dass die Anwesenheit von Personen aus dem ehemaligen beruflichen Umfeld vonseiten der Hinterbliebenen erwünscht ist (§ 10 Z 4).



## **ABSCHNITT IV – UNTERSTÜTZUNG FÜR HINTERBLIEBENE VON BESCHÄFTIGTEN**

### **§ 12 Entgeltfortzahlung im Todesfall**

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod eines/einer Beschäftigten aufgelöst, erhalten die nahen Angehörigen das monatliche Entgelt für den Sterbemonat. Dabei ist von jenem Entgelt auszugehen, das der/die Beschäftigte verdient hätte, wenn er/sie bis zum Ende des Sterbemonats gearbeitet hätte („fiktives Ausfallsprinzip“). Die Verpflichtung des Arbeitgebers wird durch Leistung an einen der genannten Berechtigten erfüllt.

### **§ 13 Volle Todfallsabfertigung**

**(1)** Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod eines/einer Beschäftigten aufgelöst, so gebührt den unterhaltsberechtigten gesetzlichen Erben (im Regelfall: Ehegatte/Ehegattin bzw. eingetragene/r Partner/in und Kinder) über den gesetzlichen Anspruch („Todfallsabfertigung“ gemäß § 2 Abs 1 Arbeiter-Abfertigungsgesetz idF BGBl I Nr 72/2016 und § 23 Abs 6 AngG idF BGBl I Nr 64/2004) hinaus die Differenz zur vollen Abfertigung („Abfertigung alt“). Dies gilt nur für die Abfertigungsansprüche jener AN, auf die das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz („Abfertigung neu“) nicht anzuwenden ist.

**(2)** Bei diesem Anspruch handelt es sich um einen eigenständigen Anspruch der unterhaltsberechtigten gesetzlichen Erben der verstorbenen Beschäftigten; testamentarische Erben bleiben außer Betracht. Die Eigenschaft als unterhaltsberechtigter gesetzlicher Erbe ist dem Arbeitgeber binnen drei Monaten ab dem Sterbefall anzuzeigen und bei Zweifeln (z.B. Nichtvorhandensein des Anspruchsberechtigten im Personalakt) glaubhaft zu machen. Der Arbeitgeber hat die volle Abfertigung im Anschluss ehestmöglich – ohne das Ergebnis eines Verlassenschaftsverfahrens abzuwarten – an die unterhaltsberechtigten gesetzlichen Erben zu leisten.

**(3)** Der Anspruch ist zwischen den unterhaltsberechtigten gesetzlich Erbberechtigten, die diese Eigenschaft binnen drei Monaten angezeigt haben, nach Köpfen aufzuteilen und entsprechend auszuzahlen. Die Verpflichtung des Arbeitgebers gilt jedoch auch durch Leistung an einen der unterhaltsberechtigten gesetzlichen Erben als erfüllt.

## **ABSCHNITT V – ARBEITSUNFÄLLE UND SONSTIGE TODESFÄLLE AM ARBEITSPLATZ**

### **§ 14 Entlastungsgespräch (Betreuung nach kritischen Ereignissen)**

**(1)** Beschäftigten, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit an einem Arbeitsunfall (im Sinne dieser Betriebsvereinbarung gemäß § 4 Abs 4) beteiligt sind oder einen solchen auf andere Art wahrnehmen, ist ehestmöglich, das heißt in den ersten Stunden nach dem kritischen Ereignis und in aller Regel noch am selben Tag, ein erstes Gespräch zur Entlastung und Stabilisierung mit einer psychosozialen Fachkraft zu gewähren („Entlastungsgespräch“). Den Betroffenen ist im Anschluss mindestens ein zweites Gespräch anzubieten, um die Erforderlichkeit einer Nachbetreuung und -behandlung (Abs 4) zu eruieren.

**(2)** „Psychosoziale Fachkräfte“ im Sinne des Abs 1 können insbesondere sein: Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen mit demselben beruflichen Hintergrund und geeigneter psychologischer Fortbildung (z.B. eine entsprechend psychologisch geschulte Lokführerin im Hinblick auf einen an einem tödlichen Unfall beteiligten Lokführerkollegen), Psychologinnen und Psychologen, Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter. Wurde im Betrieb eine Trauervertrauensperson ernannt, kann auch diese mit dem Führen von Entlastungsgesprächen betraut werden.

**(3)** Ist eine geeignete psychosoziale Fachkraft im Sinne des Abs 2 unternehmensintern nicht vorhanden, hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass entsprechende Vorkehrungen und Vereinbarungen mit externen Fachkräften existieren, um ein zeitnahes Entlastungsgespräch gemäß Abs 1 zu gewährleisten. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber.

**(4)** Erforderlichenfalls ist den Beschäftigten unter Einbeziehung der Leistung der Sozialversicherungsträger (Krankenkassen) eine psychologische bzw. psychotherapeutische Nachbetreuung und -behandlung zu vermitteln und zu gewähren.

### **§ 15 Rechtsschutz**

**(1)** Haben Beschäftigte, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit an einem Arbeitsunfall (§ 4 Abs 4) beteiligt sind oder einen solchen auf andere Art wahrnehmen, dabei einen Schaden

(z.B. einen „Schockschaden“) erlitten, wird ihnen vom Arbeitgeber anwaltliche Hilfe für daraus resultierende Strafverfahren (insbesondere als Privatbeteiligte) und Zivilprozesse zur Verfügung gestellt.

**(2)** Wird von einem/r Beschäftigten ein Exekutionstitel im Straf- oder Zivilverfahren wegen eines gemäß Abs 1 eingetretenen Schadens erwirkt, bleibt ein erster Exekutionsversuch jedoch erfolglos, leistet der Arbeitgeber dem/r betroffenen Beschäftigten 80 % der Summe, die ihm/ihr aufgrund des Exekutionstitels zugesprochen wurde. Der Anspruch kann in der Folge durch den Arbeitgeber weiter betrieben werden.

Wien, am \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Für den Arbeitgeber:

Wien, am \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Für den Betriebsrat: