



ELISABETH
KOBLENKOSZ
AKADEMIE
HOSPIZ
STUTT GART

TRAUER-TIPPS

TRAUER AM ARBEITSPLATZ



TIPPS FÜR ALLE

BEGLEITUNG UND HILFE IN ZEITEN
DER TRAUER

Grit Kühne

Arbeitskreis Leben Stuttgart e.V. (AKL)
Hilfen in Lebenskrisen und bei Selbsttötungsgefahr

Susanne Haller

ELISABETH-KÜBLER-ROSS-AKADEMIE®
für Bildung und Forschung

EINLEITUNG

Trauer betrifft auch den Arbeitsplatz. Mitarbeitende versterben, Angehörige von Mitarbeitenden versterben und hinterlassen trauernde Arbeitnehmende. Selten verstirbt auch ein Kollege/eine Kollegin direkt am Arbeitsplatz. Eine besonders herausfordernde Situation tritt dann ein, wenn Suizid begangen wurde. Die Broschüre möchte Verantwortliche in einem Unternehmen darin unterstützen, wie sie mit trauernden Mitarbeitenden gut umgehen können und welche Hilfestellungen möglich sind. Trauer endet nicht mit Beginn der Arbeitszeit. Sie kann erheblichen Stress verursachen, der es den

betroffenen Mitarbeitenden erschwert, ihre Arbeit wie gewohnt zu erledigen. Deshalb ist es wichtig, Wege zu finden, wie Mitarbeitende in einer Trauersituation am Arbeitsplatz Unterstützung erfahren können. Trauer ist ein sehr persönliches Erleben, das sich bei jedem anders zeigt. Während sich einige Trauernde in ihre Arbeit stürzen, um sich abzulenken, fällt es anderen schwer, sich auch nur für kurze Zeit zu konzentrieren. Im persönlichen Gespräch mit den Betroffenen lässt sich klären, welcher Arbeitsumfang für eine gewisse Zeit angemessen ist und welche Art der Unterstützung hilfreich sein kann.

WENN KOLLEGINNEN/KOLLEGEN VERSTORBEN SIND

MÖGLICHE GEFÜHLE IN DER TRAUER

Traurigkeit

Traurigkeit ist das häufigste und natürlichste Gefühl in dieser Situation. Kolleginnen/Kollegen vermissen die verstorbene Person und sind betrübt darüber, dass sie nicht mehr gemeinsam arbeiten oder sich in den Pausen austauschen können. Vielleicht verlieren sie auch eine wichtige Bezugsperson für eine gemeinsame Aufgabe im Betrieb. Einige fühlen sich erschöpft und kraftlos, denn Trauer zehrt an den Kräften und erschwert die Konzentration.

Angst und Hilflosigkeit

Die Lücke, die die/der verstorbene Mitarbeitende hinterlässt, löst möglicher-

weise beim verbleibenden Team Ängste und Sorgen aus. Wie kann die Arbeitslast bewältigt werden? Wer kann sie/ihn überhaupt ersetzen? Sieht die Leitung des Unternehmens, in welcher schwierigen Situation sich das Team befindet?

Lähmung

Trauer kann Menschen in einen Zustand der Lähmung versetzen, als ob das Leben stillsteht und alles sinnlos oder unwirklich erscheint.

Wut

Der Tod einer Kollegin/eines Kollegen kann auch Wut hervorrufen. Aufgaben bleiben liegen, Belastungen steigen. Meist können Arbeitgeber nicht sofort Hilfe herbeischaffen und Ersatz finden.

»Trauer ist zwar keine Krankheit, doch nicht gelebte Trauer kann krank machen.«

WAS DER ARBEITGEBER TUN ODER INITIIEREN KANN

Der wichtigste Faktor im Umgang mit Trauer am Arbeitsplatz ist die persönliche Anteilnahme, Unterstützung, Empathie und Akzeptanz seitens der Kolleginnen/Kollegen und Vorgesetzten. Je nachdem, ob eine Kollegin oder ein Kollege verstorben ist oder ob es sich um den Verlust eines Angehörigen handelt, sollten die Reaktionen des Arbeitgebers sorgfältig und einfühlsam abgewogen werden.

Maßnahmen bei einem Trauerfall im Betrieb

- Unverzügliche Information der direkten Vorgesetzten und gegebenenfalls des Teams oder der Abteilung durch ein persönliches Gespräch (nicht per Mail!)
- Direkte Aufforderung, miteinander ins Gespräch zu kommen: Was löst der Tod der Kollegin/des Kollegen bei mir aus?
- Zeit für Gespräche unter den Mitarbeitenden und mit den betroffenen Personen einräumen.
- Sonderpausen oder einen frühen Feierabend ermöglichen
- Freistellung für besonders belastete Kolleginnen/Kollegen gewähren
- Kleine Gesten des Trostes zeigen, wie eine Blume oder eine Hand auf der Schulter
- Initiieren eines gemeinsamen Beisammensitzens nach Feierabend zum Austauschen
- Eine Traueranzeige für die verstorbene Person im internen Bereich des Unternehmens aufsetzen/veröffentlichen

Das Gespräch mit den Mitarbeitenden

Die Führungskraft sollte Gespräche anbieten, wenn Mitarbeitende aufgrund

betrieblicher oder persönlicher Umstände besonders belastet wirken oder unter starkem Druck stehen. Dabei kann es auch darum gehen, die Arbeitsfähigkeit der betroffenen Person zu beurteilen und entsprechende Entlastung anzubieten. In manchen Fällen könnte eine Freistellung oder Krankmeldung erforderlich sein.

Umgang mit Angehörigen

Es sollte eine Person bestimmt werden, die den Kontakt zu den Angehörigen aufnimmt. Diese Aufgabe muss nicht zwingend von der Führungskraft übernommen werden, es kann jedoch vorteilhaft sein, diese in »offiziellen« Händen zu belassen.

Kondolieren bedeutet, Zuwendung zu zeigen. Sprachlosigkeit in einer solchen Situation ist völlig verständlich und darf offen zugegeben und ausgehalten werden.

Das Kondolieren sollte persönlich erfolgen und kann durch die Übergabe von gesammelten Spenden begleitet werden. Auch ein Kondolenzschreiben oder ein Kondolenzbuch mit den Unterschriften der Kolleginnen/Kollegen kann eine tröstliche Geste sein. In manchen Fällen, wie bei einem Suizid, bei dem das Unternehmen möglicherweise im Zentrum von Schuldvorwürfen steht, kann ein persönlicher Besuch unangemessen sein. In solchen Situationen kann ein schriftliches Kondolenzschreiben in Betracht gezogen werden.

Angehörige sollten gefragt werden, ob eine Vertreterin/ein Vertreter des Unternehmens an der Trauerfeier oder Beisetzung teilnehmen darf. Gegebenenfalls wird auch eine Ansprache erwartet. Diese Entscheidung muss für jeden Einzelfall getroffen werden. Richtungsweisend sind dabei immer die Wünsche der Angehörigen.

Auch zu der betrieblichen Gedenkfeier können Angehörige eingeladen werden, jedoch sollte keine Teilnahme erwartet oder darauf bestanden werden.

Trauerrituale im Betrieb

Wenn eine Kollegin/ein Kollege verstirbt, trauern die Mitarbeitenden. Trauer ist ein sehr individuelles Erlebnis, und jeder Mensch geht anders damit um. Gemeinsame Rituale können einen Rahmen bieten, der es ermöglicht, die Trauer sowohl zuzulassen als auch sichtbar und spürbar für die Kolleginnen und Kollegen zu machen. Häufig verspüren diese den Wunsch, etwas für die Angehörigen oder die verstorbene Person zu tun. Auch dies ist eine Form des Trostes, die den Umgang mit dem Verlust erleichtert.

Betriebliche Trauerfeier

Die betriebliche Trauerfeier bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, gemeinsam der verstorbenen Person zu gedenken. Diese gemeinsame Veranstaltung kann

den Zusammenhalt der verbliebenen Kolleginnen und Kollegen stärken. Es ist sinnvoll, nahe Kolleginnen/Kollegen in die Vorbereitung der Feier mit einzubeziehen. Die Ansprache sollte von einer Führungskraft gehalten werden, die dabei die Arbeit und das Wirken der verstorbenen Person würdigt.

Es ist wichtig, darauf zu achten, dass durch Musik oder die Gestaltung der Feier nicht zu viele Emotionen geweckt werden. Ein sachlicher Ton, der sich auf Dank und Anerkennung konzentriert, ist hier angebracht. Die Teilnahme an der Trauerfeier sollte während der Arbeitszeit ermöglicht werden, aber stets freiwillig sein.

Auch wenn die verstorbene Person aufgrund ihrer Herkunft oder Religion andere Trauerrituale hatte, werden betriebliche Gedenkfeiern neutral gestaltet. Religiöse Inhalte sollten nicht im Mittelpunkt stehen, damit sich alle Teilnehmenden gut auf die Feier einlassen können.





Trauertisch mit Kondolenzbuch

Platzieren Sie an einer zentralen Stelle ein Bild der verstorbenen Person und legen Sie ein Kondolenzbuch sowie frische Blumen dazu. Dort können Kolleginnen/Kollegen Gedanken, Wünsche und Erinnerungen hineinschreiben. Dieses Buch kann nach einigen Wochen den Angehörigen überreicht werden. Diese Aufgabe kann von einer/einem der engsten Mitarbeitenden übernommen werden. Der Schreibtisch der/des Verstorbenen sollte nicht als Ort für das Gedenken gewählt werden, da dieser Arbeitsplatz nach einer angemessenen Zeit wieder von einer/einem anderen Mitarbeitenden genutzt werden wird.

Baum der Trauer

Eine schöne Möglichkeit, eine bleibende Erinnerung zu schaffen, ist das Pflanzen eines Baumes. Alternativ können Sie an einem bereits vorhandenen Baum auf dem Firmengelände Zettel oder Stoffstreifen mit Wünschen für die Verstorbene/den Verstorbenen oder deren/dessen Angehörige befestigen.

Erinnerungssteinberg

Alle, die möchten, können in Gedenken an die verstorbene Kollegin oder den verstorbenen Kollegen einen Stein mitbringen und an einer gemeinsamen Stelle ablegen. Aus diesen Steinen kann später ein Steingarten gestaltet werden.

Geld für Angehörige sammeln

Auch wenn Geld den Schmerz von Angehörigen in keiner Weise lindern kann, stellt die Geste eine Art der Zuwendung dar, die über das Materielle hinausgeht. In manchen Fällen ist finanzielle Unterstützung dringend notwendig, da die Regelung von finanziellen Angelegenheiten oft lange dauert oder die Hinterbliebenen durch den Verlust tatsächlich in wirtschaftliche Not geraten können.

Erinnerung nach einem Jahr

Ein Jahr nach dem Verlust ist es eine schöne Geste, der verstorbenen Person zu gedenken. Dies kann in Form eines Artikels im Intranet oder durch eine E-Mail an alle Mitarbeitenden geschehen.

SUIZIDTOD IM UNTERNEHMEN

Suizide von Mitarbeitenden in Organisationen belasten das Arbeitsklima, hinterlassen fassungslose Kolleginnen/Kollegen und Vorgesetzte und schüren möglicherweise die Sorge, dass weitere Suizide folgen könnten. Sie beeinflussen auch die Außenwahrnehmung des Unternehmens, da Arbeitsbelastung, Betriebsklima oder das Verhalten von Vorgesetzten und Mitarbeitenden als mögliche Ursachen für den Suizid angesehen werden könnten. Nach einem solchen Ereignis tauchen viele Fragen auf, die nach Antworten drängen: Warum wurden keine Anzeichen bemerkt? Waren berufliche Belastungen ein Auslöser? Oft gibt es keine eindeutigen Antworten. Umso wichtiger ist es, die Mitarbeitenden in dieser schweren Zeit zu begleiten und unterstützende Maßnahmen zu ergreifen, damit die Zusammenarbeit weiterhin möglich bleibt und Nachahmungseffekte vermieden werden.

UMGANG MIT DEM SUIZIDTOD EINER/EINES MITARBEITENDEN

Grundsätzlich ist weder das Verschweigen eines Suizids (Tabuisierung) noch ein völlig offener Umgang mit dieser Todesart ratsam. Die Angehörigen sollten in die Entscheidung mit einbezogen werden, wie der Tod kommuniziert wird. Wenn die Angehörigen wünschen, dass der Suizid nicht öffentlich gemacht wird, sollte diesem Wunsch entsprochen und respektvoll von einem »plötzlichen Todesfall« gesprochen werden. Im Umfeld eines Suizids kann bei Betroffenen manchmal der Gedanke aufkommen, den eigenen Belastungen ebenfalls durch Suizid zu entfliehen. Daher ist



es wichtig, auf Hilfsangebote hinzuweisen und auf keinen Fall detailliert über die Todesumstände zu sprechen.

MÖGLICHE GEFÜHLE NACH EINEM SUIZID-TOD

Wut

Ein häufiges Gefühl im Zusammenhang mit einem Suizid ist Wut. Mitarbeitende können wütend sein – auf das Unternehmen, das möglicherweise nicht rechtzeitig geholfen hat, oder auf die verstorbene Person, die die Hinterbliebenen mit zusätzlichen Aufgaben und einer großen Belastung zurücklässt.

Schuldgefühle

Schuldgefühle treten im Zusammenhang mit einem Suizid oft auf. Wenn eine Kollegin/ein Kollege im Unternehmen verstirbt, stellt sich die Frage nach einer möglichen Schuld des Unternehmens. Da der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Angestellten hat, könnte eine Mitschuld vermutet werden. Fragen wie: »Habe ich etwas übersehen?«, »Hätte ich es ahnen können?« oder »Hätte ich mich erkundigen sollen, wie es der Kollegin/dem Kollegen wirklich geht?« können auftreten und Beteiligte beschäftigen.

Hilflosigkeit

Die zurückgebliebenen Kolleginnen/Kollegen fühlen sich oft hilflos, da sie nicht wissen, wie sie mit dem Suizid umgehen sollen: »Dürfen wir darüber sprechen?«, »Wie sollen wir uns gegenüber den Angehörigen verhalten?«, »Machen wir einfach am nächsten Tag weiter wie gewohnt?«.

Erleichterung

In manchen Fällen, wenn die/der Verstorbene zunehmend Schwierigkeiten hatte,

ihre/seine Aufgaben zu erfüllen oder eine Belastung für das Team wurde, können auch Gefühle der Erleichterung auftreten. Diese Gefühle gehen oft mit Scham einher, weil man sich dafür schuldig fühlt, solche Emotionen zu empfinden. Erleichterung kann auch empfunden werden, wenn die Kollegin/der Kollege stark unter ihrer/seiner Lebenssituation gelitten hat.

Umgang mit Schuldgefühlen und Vorwürfen

Im Falle eines Suizids können schnell Fragen nach der eigenen Schuld und Selbstvorwürfe aufkommen. Es ist wichtig, jegliche Bewertungen oder Aussagen zu vermeiden. Hören Sie einfach zu und sehen Sie Ihre Aufgabe darin, für die Betroffenen da zu sein, ohne Antworten zu geben.

Einstiegsfragen für Gespräche mit belasteten Mitarbeitenden könnten sein:

- Wie haben Sie von dem Tod erfahren?
- Welche Gedanken beschäftigen Sie im Zusammenhang mit dem Versterben der Kollegin/des Kollegen?
- Wie fühlt sich es an, im Büro ohne X zu sitzen?

WENN EIN ANGEHÖRIGER EINES MITARBEITENDEN VERSTORBEN IST

Sind Mitarbeitende durch einen Trauerfall in der Familie belastet, kann das Unternehmen auch unterstützen. Die gesetzlich vorgegebene Freistellung für die Beerdigung reicht oft nicht aus und wird der Situation nicht gerecht. Auch hier empfiehlt sich ein persönliches Gespräch mit der/dem Betroffenen, um zu erfahren, welche Unterstützung möglich und nötig ist.

**»Hören Sie zu und
sehen Sie Ihre Aufgabe
darin, für die Betroffenen
da zu sein, ...«**

MEINE CHECKLISTE

Information der Mitarbeitenden

Erinnerungsort

Kondolenzbuch

Persönliches Gespräch mit
besonders betroffenen Personen

Kontakt zu Angehörigen

Betriebliche Trauerfeier

Hinweise auf weiterführende Hilfen

WEITERFÜHRENDE HILFEN

Es besteht auch die Möglichkeit, externe Berater*innen oder interne Sozialarbeiter*innen für diese Gespräche zu vermitteln beziehungsweise hinzuzuziehen oder bei Suizid auf das Angebot des Arbeitskreis Leben hinzuweisen.

HIER FINDEN TRAUERENDE UNTERSTÜTZUNG

[Arbeitskreis Leben Stuttgart e.V. \(AKL\)](#)
Römerstraße 32, 70180 Stuttgart
Tel +49 711 600 620
ak-leben.de

[Hospiz Stuttgart – Trauerangebote](#)
hospiz-stuttgart.de/erwachsene/
trauerbegleitung

[Trauernetzwerk Stuttgart](#)
trauernetzwerk-stuttgart.de/angebote

[Bundesverband Trauerbegleitung e.V.](#)
bv-trauerbegleitung.de/angebote-
fuer-trauern/

LITERATUR

Achenbach, T. (2020). Mitarbeiter in Ausnahmesituationen (1. Auflage). Frankfurt am Main: campus Verlag.

Offermann, F. (2016). Wenn Kollegen trauern (1. Auflage) München: Kösel Verlag

Sutor, P. (2020). Trauer am Arbeitsplatz (1. Auflage) Stuttgart: Patmos

von Senarclens de Grancy, M. & Haug, R. (2020). Suizidalität am Arbeitsplatz. (1. Auflage) Wiesbaden: Springer

Die Trauer-Tipps geben allgemeine Hinweise auf Möglichkeiten, wie mit bestimmten Situationen umgegangen werden kann. Wenn Sie Beratungsbedarf oder Fragen haben, können Sie sich gerne an uns wenden.

DIE AUTORINNEN

Grit Kühne

Arbeitskreis Leben Stuttgart e.V. (AKL)
Hilfen in Lebenskrisen und bei
Selbsttötungsgefahr

Susanne Haller

ELISABETH-KÜBLER-ROSS-AKADEMIE®
für Bildung und Forschung



ELISABETH-KÜBLER-ROSS-AKADEMIE®

für Bildung und Forschung

Gefördert durch die Addy von Holtzbrinck Stiftung

DIEMERSHALDENSTRASSE 7–11 · 70184 Stuttgart

U15 Haltestelle Eugenplatz

Leitung Susanne Haller

akademie@hospiz-stuttgart.de

elisabeth-kuebler-ross-akademie.de

Tel 0711 23741-811

hospiz-stuttgart.de



Evangelische
Kirche
in Stuttgart

Gestaltung feedbackmedia.de