

# Tragischer Todesfall in der Firma: Wie handhaben?

**Trauerbewältigung** Ein Mitarbeiter der Firma ist auf tragische Weise ums Leben gekommen. Wie ist im Betrieb mit einem solchen Trauerfall umzugehen? Soll ein Trauerbuch aufgelegt werden? Geht dieses später an die Angehörigen? Sollen alle Arbeitskollegen oder nur die Leitung an die Trauerfeier gehen? Einzeln kondolieren oder gemeinsam?

Ein schrecklicher Todesfall lässt sich weder ignorieren noch wie ein Störfaktor des betrieblichen Ablaufs «managen», sondern bedarf besonderer Aufmerksamkeit und vor allem eines sensiblen Vorgehens seitens der Unternehmensleitung. (Das Verhalten des Unternehmens in Krisensituationen lässt übrigens Rückschlüsse auf das allgemeine Arbeitgeberverhalten zu: Wo Verstorbene schlecht behandelt werden, können sich auch die Lebenden keine positive Firmenkultur erhoffen.)

Selbst wenn die Unternehmensleitung vom Todesfall emotional selber stark betroffen ist: Krisenkommunikation ist Chefsache. Wer wortlos oder gleichgültig reagiert, wirkt gefühllos und unsouverän. Empathie, Respekt und Wertschätzung sind gefragt. Es ist wichtig, dass ein schneller Kontakt zu den Angehörigen

hergestellt wird, um Anteilnahme, Betroffenheit und Empathie zu zeigen und ihnen Unterstützung anzubieten. Innerbetrieblich ist die Unternehmensleitung gefordert, das Gespräch mit den Mitarbeitenden zu suchen und ihnen ausreichend Zeit für ihre Trauer einzuräumen, damit ein Arbeitsalltag wieder möglich wird.

Folgende Abschiedsrituale bieten sich an:

## Kurzantwort

Wenn Mitarbeiter sterben, verliert ein Unternehmen mehr als nur eine Arbeitskraft. Die Betroffenheit im Unternehmen ist meistens gross. Nun ist es sehr wichtig, dass die Betriebsleitung eine empathische, respektvolle Krisenkommunikation pflegt. Verschiedene Abschiedsrituale können dabei helfen. (red)

— **Kleine Gesten** wie etwa eine brennende Kerze auf dem Schreibtisch des Verstorbenen oder Blumen sind ein sichtbares Zeichen der Verbundenheit.

— **Gedenkversammlung** einberufen: Kollegen haben die Möglichkeit, sich in einer Team-sitzung gemeinsam an den Verstorbenen zu erinnern. Jeder darf sich zu Wort melden.

— **Kondolenzbuch** auflegen: Kondolenzbücher bieten den Betroffenen eine Möglichkeit, sich von dem Verstorbenen zu verabschieden und eine ganz persönliche Nachricht zu hinterlassen. Das hilft bei der Bewältigung der Trauer. Dieses Buch kann eine Weile im Unternehmen aufliegen und wird danach den Angehörigen übergeben.

— **Erinnerungsplatz** einrichten: Foto des verstorbenen Mitarbeiters an einer gut sichtbaren Stelle (Büro, Pausenraum...) als Andenken platzieren.

— **Professionelle Trauerbegleitung** hinzuziehen: Vorgesetzte sind über die Todesnachricht häufig genauso bestürzt wie die Kollegen. Dann fehlen oftmals die Worte und die Kraft, die Trauernden emotional zu unterstützen. Da kann es sinnvoll sein, einen externen Trauerbegleiter hinzuzuziehen.

## Teilnahme an Beisetzung

— **Beisetzung:** Allen Mitarbeitern sollte die Teilnahme an der Trauerfeier ermöglicht werden. Für die Vorgesetzten ist es Pflicht. — **Anteilnahme** zeigen, indem eine offizielle Trauerkarte an die Hinterbliebenen von der Unternehmensleitung geschrieben, vom Unternehmen unterzeichnet, eine Traueranzeige im Namen des Unternehmens und aller Kollegen geschaltet und ein Kranz oder Blumen gespendet und im Namen aller Mitarbeitenden am Grab niedergelegt

werden. Selbstverständlich sind auch persönliche Beileidsbekundungen, mündlich und schriftlich, von Arbeitskollegen willkommen. Jede Form von positiver Anteilnahme bringt im Endeffekt Trost.



**Irène Wüest Häfliger**

Soziologin und Sozialpsychologin  
Kommunikationsberaterin  
[www.stilprofil.ch](http://www.stilprofil.ch)

## Suchen Sie Rat?

**Schreiben Sie an:** Ratgeber, Luzerner Zeitung, Maihofstrasse 76, 6002 Luzern.  
**E-Mail:** [ratgeber@luzernerzeitung.ch](mailto:ratgeber@luzernerzeitung.ch)  
Bitte geben Sie bei Ihrer Anfrage Ihre Abopass-Nummer an.