

# Trauer am Arbeitsplatz: Privatsache?

Von Christoph Sochart

- Der Mitarbeiter ist gestorben. Was müssen wir nun tun?
- Wie gehe ich mit der Kollegin um, die in der vergangenen Woche ihren Sohn verloren hat? Ich weiß gar nicht, was ich sagen soll.
- Eine Kollegin hat gerade erfahren, dass ihr Vater gestorben ist. Jetzt sitzt sie in der Kaffeeküche und weint. Wer geht zu ihr und spricht mit ihr?
- Der verstorbene Mitarbeiter lebte allein und hatte keine Familie: wer kümmert sich jetzt um seine persönlichen Belange?
- Sollen wir eine Todesanzeige schreiben? Wenn ja: dürfen wir das überhaupt, müssen wir uns mit den Angehörigen absprechen und was schreiben wir?
- Wann leeren wir den Schrank oder den Schreibtisch des toten Mitarbeiters und müssen die Angehörigen dabei sein?

Diese Fragen machen deutlich, dass Tod und Trauer vor den Betriebstüren nicht stoppen. Der Autor dieser Zeilen ist seit 30 Jahren Geschäftsführer der Unternehmenschaft Düsseldorf und Umgebung e.V. und ausgebildeter Trauerbegleiter. Gemeinsam mit ihm schauen wir hinter die Kulissen dieser Thematik und in ein soeben erschienenes Fachbuch.

„Tod und Trauer müssen am Arbeitsplatz keine Katastrophe sein, wenn Führungskräfte und Mitarbeiter wissen, wie sie damit gut umgehen und Trauerbegleitung als Teil der Unternehmenskultur etablieren können.“ Das schreibt Autorin Petra Sutor in ihrem empfehlenswerten und kurzweiligen Fachbuch „Trauer am Arbeitsplatz“. Und in der Tat gibt es zahlreiche Instrumente und Tools, die unterstützen können. Ebenso eine interne und externe Trauerbegleitung.

Notwendig ist dies allemal. 900.000 Menschen sterben pro Jahr, davon sind rund 140.000 im berufsfähigen Alter. Insofern wäre es fatal, das Thema Trauer am Arbeitsplatz zu ignorieren, sagt Frau Sutor. Nicht enthalten in dieser Zahl sind im Übrigen eine große Anzahl an Fehlgeburten. Auf jede Geburt kommt etwa eine Fehlgeburt. Das sind bis zu 200.000 Fehl- und Totgeburten pro Jahr. Alle diese Paare wie auch Großeltern und Freunde sind auch Mitarbeiter, die einen Verlust erleiden und um ein Kind trauern.

Stellen Sie sich vor: Die junge Mitarbeiterin hat sich sehr auf dieses Kind gefreut, ihre Kolleginnen und Kollegen haben schon für ein Geschenk gesammelt, da gebärt sie dieses Wunschkind tot. Eine Woche später kehrt eben diese Mitarbeiterin an ihren Arbeitsplatz zurück. Da wird jede Kollegin, jeder Kollege überfordert sein. Die einen werden der Kollegin ausweichen, weil sie nicht wissen, was sie sagen sollen. Die anderen wollen etwas sagen und trampeln dann unversehens ins nächste Fettnäpfchen. Oder die Mutter des toten Kindes ist überfordert und reagiert wütend oder hysterisch. Fälle, die ich bereits alle in meiner Praxis kennengelernt habe.

In Trauerfällen, wie auch immer sie geartet sind, muss die oder der Vorgesetzte wissen, was zu tun ist. Auch der Personaler sollte grundsätzlich gewappnet sein. Vorgesetzte und Personaler wissen, wie man wertschätzend die Sprachlosigkeit aushalten kann, wie man respektvoll und emphatisch reagiert. Und wie man auch die Kolleginnen und Kollegen informiert, unterstützt und begleitet. Und wenn sie nicht wissen, dann haben sie ein entsprechendes Netzwerk. In Düsseldorf hilft der Arbeitgeberverband in solchen Fragen. In anderen Städten stehen beispielsweise Diakonie, Caritas und externe Trauerbegleitung gerne Rede und Antwort.

Einfach ist das natürlich nicht. Die Gefühlswelt Trauernder ist vielfältig und die Führungskraft sollte diese kennen, denn sie haben auch Auswirkungen auf den Arbeitsalltag. Emotionen wie Traurigkeit, Wut, Schuld

(z.B., wenn ein Kind gestorben ist oder bei einer Selbsttötung), Angst, Einsamkeit, Erschöpfung, Hilflosigkeit und Schock.

Körperliche Reaktionen sind die Folge: Schlafstörungen, Konzentrationsstörungen, Schwierigkeiten, Entscheidungen zu treffen, Desinteresse, Frust, Überempfindlichkeit, Stimmungsschwankungen, Depressionen und sozialer Rückzug haben direkte Einflüsse auf die Arbeit, den Berufsalltag und auf das Unternehmen.

Jede Todesursache ist individuell und verändert den Trauerprozess. Sterben im hohen Alter bedeutet auch, dass Gewohnheiten, Sicherheit und Rituale sterben. Vielleicht hat die tote Großmutter auch die Familie zusammengehalten, die nun droht, auseinanderzubrechen. Oder die Trauer um ein Kind oder ein ungeborenes Kind. Kaum zu ertragen für die Eltern und das Umfeld. Alle sind sprachlos und der Umgang mit dem Thema oft sehr kompliziert. Hinzu kommen gewaltsame und traumatische Todesfälle (z.B. Mord, Selbsttötung, Verkehrsunfall) und aberkannte Trauer, wenn es eine hinterbliebene Geliebte gibt oder eine Selbsttötung verheimlicht wird.

Hier muss die Führungskraft das Ruder in die Hand nehmen, Klarheit und Struktur ins System bringen und mit dem Chef und der Personalabteilung alle notwendigen Schritte einleiten. Dazu kann auch gehören, dem Mitarbeiter zu empfehlen, sich von einer Expertin oder einem Experten begleiten zu lassen, denn: Wird Trauer nicht bearbeitet, kann dies tiefgreifende Folgen haben. Suchtverhalten (Alkohol, Schlafmittel, Beruhigungsmittel), Herz- und Kreislauferkrankungen, Panikattacken, Magenbeschwerden und Geschwüre, Schlaflosigkeit, Nervosität und Erschöpfung bis hin zum völligen Zusammenbruch können auftreten. Im Übrigen kann natürlich auch die Führungskraft selbst unter einem Todesfall leiden mit entsprechenden Folgen. Mir berichtete einmal ein Freund, sein Chef hätte sich nach dem Tod seiner jungen Frau völlig zurückgezogen und hätte notwendige Dinge nicht entschieden.

Ich plädiere dafür, sich im Unternehmen auf diese Themen vorzubereiten. Man kann sich beispielsweise ein externes Netzwerk mit Kontakten und Ansprechpartnern aufbauen. Man kann wissen, wo es gute Checklisten und Bücher gibt. Letztendlich kann man auch Mitarbeiter intern zu Trauerbegleitern ausbilden lassen oder einen externen Trauerbegleiter anfragen. Letztendlich kann man auch eine Trauerkultur im Unternehmen aufbauen, sagt Petra Sutor. Die Mitarbeiter erfahren dadurch, dass sie im Betrieb wertgeschätzt werden und die Führungskräfte werden in klaren Strukturen sicherer.

Buchtip: Trauer am Arbeitsplatz Sprachlosigkeit überwinden – Fürsorgepflicht wahrnehmen – Trauerkultur entwickeln, Petra Sutor, Patmos Verlag

Kontakt Autor: Christoph Sochart, Initiative „Trauerraum“ der „Netzwerkkirche in der GdG Korschenbroich“