

Trauer im Büro

Der Tod eines Mitarbeiters überfordert viele Arbeitgeber. Ebenso verunsichert sind Chefs und Mitarbeiter, wenn Kollegen trauern, weil sie einen Angehörigen verloren haben. Dabei können Unternehmen nur einen wirklich schlimmen Fehler begehen: nichts zu tun.

Auf den Kollegen, der einen Menschen verloren hat, zuzugehen – das erfordert Mut. Es ist aber wichtig, den Trauernden nicht allein zu lassen, sagen Experten. Foto: Fotolia/kieferpix

VON
STEFANIE KÖHLER

Er starb an einem Hirntumor. Absehbar, und trotzdem traf den schwäbischen Maschinenbau-Betrieb die Nachricht vom Tod des Mitarbeiters. Besonders der Chef offenbarte, wie unvorbereitet er war, denn sein Verhalten entsetzte die Belegschaft. „Er informierte unser Team per E-Mail statt persönlich“, sagt ein Mitarbeiter, der anonym bleiben will. Zudem habe der Chef gebeten, dass irgendwer den Schreibtisch des Verstorbenen aufräumt. „Er wollte die Stelle gleich neu besetzen. Unfassbar. Wie kann man sich so kaltschnäuzig verhalten, wenn ein langjähriger Mitarbeiter stirbt?“

Der Tod eines Mitarbeiters überfordert viele Arbeitgeber. Ebenso unsicher sind Vorgesetzte und Mitarbeiter, wenn Kollegen trauern, weil sie einen Angehörigen verloren haben. „Sterben und Tod sind in unserer Gesellschaft Tabuthemen. Wir beschäftigen uns erst damit, wenn wir mit einem Trauerfall konfrontiert sind. Dann spüren wir unsere eigene Hilflosigkeit“, sagt Barbara Koch. Sie ist Geschäftsführerin und Personalleiterin der Handwerkskammer Koblenz.

Dort finden Betriebe eine bundesweit noch eher seltene Hilfe: ein Notfalltelefon für professionelle Trauerbegleitung. Das gibt es seit 2009 und ist Teil der Initiative „Trauer und ihre Begleitung am Arbeitsplatz“. Experten wie Trauerbegleiter, Psychologen, Theologen, Sozialarbeiter und Arbeitsmediziner unterstützen Koch ehrenamtlich. Die Universität Koblenz-Landau begleitet das Projekt wissenschaftlich. Das Ziel: ein Konzept zu entwickeln, mit dem sich Trauerbegleitung professionell in den Berufsalltag integrieren lässt.

Viele Trauernde fühlen sich allein gelassen

Das Notfalltelefon klingelt oft. Kochs Nummer wählen vor allem Mitarbeiter, „Chefs rufen selten an“. Benötigen Trauernde mehr Betreuung, als sich ihren Kummer von der Seele zu reden, schickt Koch ihre Experten in den Betrieb, um mit dem Einzelnen oder Team weitere Schritte zu besprechen. So geschehen, als ein Angestellter bei einem Betriebsunfall ums Leben gekommen ist. „Da hatte mich der Azubi angerufen“, sagt Koch. Im Umgang mit Trauernden stellt sie noch eine Schwierigkeit fest: „Menschen in Trauer lernt man von einer anderen Seite

kennen. Jeder reagiert anders. Manche sprechen viel über den Verlust, andere lieber über alltägliche Themen. Der eine lässt sich drei Wochen krankschreiben, der andere stürzt sich in die Arbeit.“

Viele Trauernde fühlen sich mit ihren Gefühlen allein gelassen. „Sie stecken in einem Dilemma“, sagt Ursula Engelfried-Rave. Die Soziologin ist an der Uni Koblenz-Landau für die Initiative wissenschaftlich zuständig. „Einerseits wollen sie als Mitarbeiter ihre Arbeitskraft einbringen, andererseits können sie sich schlecht konzentrieren, sind dünnhäutiger oder haben Gefühlsausbrüche.“ In ihrer Situation brauchen Trauernde verständnisvolle Chefs und Kollegen. Für diese läuft der Alltag aber meist wie gewohnt weiter.

Ob ein Mitarbeiter und Kollege stirbt oder sein Angehöriger: „Das Schlimmste, was Mitmenschen tun können, ist, nichts zu tun“, sagt Koch. „Es ist besser, Fehler zu riskieren, als zu schweigen. Trauernde sind froh über Kontakte.“

Auch der Bestatter und Trauerbegleiter David Roth plädiert für einen offenen Umgang mit Trauer. „Hinterbliebene erwarten aufrichtige Anteilnahme. Das drückt Wertschätzung aus.“ Daran, wie Vorgesetzte und Kollegen sich verhalten,

zeigen sie, wie sie den Mitarbeiter, der trauert, oder den Verstorbenen wahrnehmen. An seiner Trauerakademie in Bergisch Gladbach schult Roth Unternehmen im richtigen Umgang mit Trauernden. Ein falscher Umgang, keine Würdigung, keine Möglichkeit, der Trauer auch am Arbeitsplatz nachzugehen, könne bei Mitarbeitern bis hin zur inneren Kündigung führen.

„Man sollte sich grundsätzlich fragen, wie man selbst als Trauernder behandelt werden will“, sagt Roth. Dann passiert es nicht, dass man den Tod kleinredet oder ihn als lapidar abtut. Roth findet es wichtig, im Job mitfühlend und interessiert zu sein. „Man sollte ehrlich gemeint fragen, wie es dem Mitarbeiter geht, was er sich wünscht, man sollte für ihn da sein und dranhängen.“ In der Arbeitswelt müsse man zwar effizient sein, „doch es gibt Grenzen der Effizienz. Trauer kann ein langer Prozess sein“, sagt Roth.

Diese Erfahrung hat Mia Peters (Name geändert) aus Stuttgart gemacht. Kurz nach der Fußball-Weltmeisterschaft 2014 starb der Vater der damals 36-jährigen Angestellten im Groß- und Außenhandel an einer Form von Blutkrebs. Ein Organ nach dem anderen versagte. Peters war

darauf nicht gefasst. „Ich habe das alles gar nicht richtig geschnallt. Die Ärzte haben schon so viele Jahre gesagt, dass mein Vater schwer krank sei. Dass es Sterben als Prozess gibt, erfuhr ich erst hinterher.“

Bloß kein Mitleid und das nicht in der Kantine

Peters' Vater starb an einem Wochenende. Als hätte sie es geahnt, hatte sie sich die Woche darauf freigenommen. Am Montag informierte sie eine enge Kollegin, diese leitete die Nachricht an den Chef weiter. „Er hat toll reagiert, als ich zurück war. Er meinte zum Beispiel, wenn ich Zeit brauche, soll ich heimgehen.“ Auch von den Kollegen fühlte Peters sich ernst genommen. „Jeder ist kurz hergekommen. Ich konnte mit allen reden.“ Nachdem Peters sich wenige Tage später zwei Wochen krankschreiben ließ, trat nach ihrer Rückkehr am Arbeitsplatz langsam Normalität ein. „Die Kollegen haben sich wie sonst mit mir unterhalten. Nur eben auf eine ruhige und vorsichtige Art“, sagt Peters. Sie spricht noch heute mit den engsten Kollegen über ihren Verlust. Wann, bestimmt sie.

„Trauernde wollen kein Mitleid, sondern einen natürlichen Umgang, der empathisch Anteil nimmt“, sagt Rainer Wälde, Vorsitzender des Knigge-Rats. Er nennt es eine Mutprobe, auf Trauernde zuzugehen. „Sie wollen auch nicht ständig mit dem Todesfall konfrontiert werden.“ Daher sollte man ihnen einmal anbieten, dass sie bei Gesprächsbedarf auf einen zukommen können. Und sie dann in Ruhe lassen. Wälde rät, Kollegen bei der ersten Begegnung sein Beileid auszusprechen. „Sonst verpasst man vielleicht die Möglichkeit. Anteilnahme sollte man möglichst unter vier Augen bekunden. Nicht in der Kantine, wo alle zuhören und dann betreten dreinschauen.“

Die Stimmung beim schwäbischen Maschinenbauer ist Wochen nach dem Tod des Mitarbeiters noch immer gedrückt. Um genau solche Situationen zu vermeiden, sollten Unternehmen aus Sicht der Koblenzer Experten zumindest einen Ansprechpartner bei Trauerfällen haben. „Noch besser wäre es, wenn Firmen mit externen Experten zusammenarbeiten“, sagt Koch von der Handwerkskammer. Trauernden tue es sehr gut, sich Fremden anzuvertrauen. Auch die Mitarbeiter des Maschinenbauers wären für diese Hilfe dankbar gewesen.

Info

Ein Patentrezept, wie man Trauernden hilft, gibt es nicht. Jeder hat andere Bedürfnisse. Grobe Schnitzer können Chefs und Mitarbeiter aber vermeiden.

Stirbt ein Kollege unerwartet, sollte der Chef das Team sofort per E-Mail zusammenrommeln, um die Nachricht persönlich zu verkünden. Bei dem Treffen können die Mitarbeiter eine Gedenkminute einlegen. Und sich weitere Rituale überlegen, die helfen, mit dem Todesfall umzugehen: eine Kerze anzünden, ein Kondolenzbuch auslegen. „Es ist wichtig, Rituale zu finden, mit denen man sich an den Kollegen erinnert“, sagt der Trauerbegleiter David Roth. Bei Mitarbeitern, die länger krank waren, reicht die Information am Ende der nächsten Teamsitzung, eine Mitteilung am Schwarzen Brett oder im Mitarbeiterblatt.

Den Angehörigen verstorbener Beschäftigter sollten Arbeitgeber gleich nach der Todesnachricht eine Trauerkarte schicken – handgeschrieben, mit eigenen Worten versehen, ohne Firmenstempel, -logos oder Vordrucke. „Vorgefertigte und leere Karten zeugen von Desinteresse und mangelnder Wertschätzung“, sagt Knigge-Expertin Rainer Wälde. Auch

bei Traueranzeigen, die wie Trauerkarten Mitarbeiter würdigen und ihnen danken sollen, vermeiden Betriebe am besten Firmenlogos. Den Namen des Unternehmens größer zu drucken als den des Verstorbenen, sei geschmacklos. Nach der Beerdigung können Arbeitgeber über die Neubesetzung der Stelle nachdenken und den Schreibtisch des Kollegen ausräumen. Roth rät, erst die Angehörigen zu fragen. Können oder wollen sie nicht, können Chefs Kollegen darum bitten.

Mitarbeiter, die einen Angehörigen verloren haben, wollen keine Floskeln wie „Mein Beileid“ hören, sagt Wälde. Besser sind persönliche Worte. Wen ein Todesfall sprachlos macht, der kann das genau so sagen. Vorgesetzte sollten Trauernden Angestellten außerdem eine Trauerkarte schicken, sobald sie vom Todesfall erfahren. Die Karte sollten Chefs ähnlich gestalten wie die Trauerkarte für die Hinterbliebenen verstorbener Mitarbeiter.

Chefs sollten trauernden Mitarbeitern auch eine Auszeit anbieten oder die Möglichkeit, bei Bedarf Feiertage zu machen. Ein bis drei Tage Sonderurlaub sind den Experten zufolge zu wenig. SK