

Checkliste Todesfall in Unternehmen

Denkanstösse im Umgang mit Todesfällen.
Für Geschäftsleitungsmitglieder und Personalverantwortliche.

✓ Bieten Sie flexible Arbeitszeitmodelle an

Trauerprozesse sind individuell und dauern oft länger. Wer Raum für den Weg zurück ins Leben bekommt, geht aber oft gestärkt aus dieser schweren Lebenskrise hervor und ist später sehr loyal gegenüber dem Arbeitgeber. Trauer ist nicht linear, sie besteht aus vielen Höhen und Tiefen. Das bedeutet als Unternehmen, dass es Regeln für die Wiedereingliederung und flexible Arbeitszeitmodelle geben sollte. **Überlegen Sie gemeinsam mit der betroffenen Person, wie viel Zeit sie braucht, um alle Dinge zu regeln, wobei auch regelmäßige Auszeiten wichtig sind.** Diese Abmachungen gilt es von Zeit zu Zeit neu zu besprechen, bis wieder ein normaler Arbeitsalltag möglich ist.

✓ Finanzielle Unterstützung

Auch finanzielle Unterstützung kann trauernden Mitarbeitern den Druck nehmen. Ich kenne aus meiner Arbeit **Unterstützungsleistungen zu den Bestattungskosten** oder auch Firmen, die beim Tod eines Mitarbeiters den Hinterbliebenen das Gehalt für ein paar Monate weiterzahlen.

✓ Legen Sie fest, wer die Kommunikation intern und extern übernimmt

Für Mitarbeiter, die vom Tod eines nahestehenden Menschen während der Arbeitszeit erfahren, sollten grundsätzlich **Möglichkeiten des begleiteten Rückzugs geschaffen werden**, bis dieser in der Lage ist, nach Hause oder zum Ort des Geschehens zu fahren oder gefahren zu werden. Bleiben Sie danach unbedingt in Kontakt und erfragen Sie, wie es demjenigen geht oder wie Sie ihn unterstützen können.

✓ Keine Floskeln

Vermeiden Sie bei Ihrer Kondolenz unnötige Floskeln, die die Trauer verringern sollen. Nutzen Sie keine Trauersprüche aus dem Internet. Bieten Sie nur dann Unterstützung an, wenn Sie diese auch gewähren können. Verwenden Sie ein Kondolenzbuch, eine Erinnerungsbox oder ein Album, um **die Anteilnahme der Kollegen für den Trauernden zu sammeln.** (imoriam.com) Führungskräfte sind in der Regel sehr dankbar, wenn die Personalabteilung solche Instrumente bereithält oder organisiert.

✓ Individuelle Nachrufe

Achten Sie auf individuelle Traueranzeigen oder Nachrufe und **verwenden Sie keine Standardanzeigen**. Schalten Sie die Firmenanzeige nie vor der Familienanzeige! Und achten Sie auf den Absender – nicht das Unternehmen trauert, es trauern immer die Mitarbeiter, die Geschäftsleitung oder der Vorstand.

✓ Gestalten Sie mit den Mitarbeitern den Abschied

Manchmal ist eine interne Trauerfeier sinnvoll, gerade wenn die Teilnahme an der Beerdigung nicht möglich ist. Es stärkt dieses gemeinsame Ritual das Miteinander im Team und **es kann allen Beteiligten dabei helfen, das Geschehene leichter zu verarbeiten**. Stimmen Sie die Teilnahme von Mitarbeitern an der Beerdigung mit den Angehörigen im Vorfeld ab, denn manchmal soll die Beisetzung nur im kleinsten Familienkreis stattfinden.

✓ Achten Sie auf kulturelle und religiöse Unterschiede

Informieren Sie sich beim Todesfall über die **besonderen kulturellen und religiösen Unterschiede**. Die Teilnahme an der Beerdigung sollte grundsätzlich mit den Angehörigen abgestimmt werden, das gilt auch für Bestattungen von Menschen anderer Kulturen. Beachten Sie, dass zum Beispiel im Islam die persönliche Kondolenz der schriftlichen ganz klar vorzuziehen. Die Selbstverständlichkeit, für Trauernde zu sorgen, wie wir sie zum Beispiel im Islam oder dem Judentum erleben, ist bewundernswert. Trauernde werden dort besucht, aber nicht bedrängt, sie werden unterstützt.

✓ Kondolenzgeschenk

Wir sind traurig, bestürzt und sprachlos, wenn wir vom Tod eines nahe stehenden Menschen erfahren. Blumen, Geld vor allem aber ein paar liebe Worte sind sicher gut. Eine neue, wundervolle, bleibende und liebevolle Art Mitgefühl zu und Wertschätzung über den Tod hinaus zu zeigen, ist imoriam, **eine einzigartige Möglichkeit an einen besonderen Menschen zu gedenken!** #imoriam #erinnerungenbewahren#mitgefuehlzeigen #liebeteilen #unvergessenbleiben