

## Trauer am Arbeitsplatz - eine Aufgabe auch für HR

---

★ 8 Bewertungen (interessant)

13.04.2012 | HR-Management

Das Thema "Tod" ist am Arbeitsplatz oft tabu. Doch Sterben und Trauer kommen in so gut wie jedem Unternehmen vor. Ein Managementsymposium in Bremen befasst sich damit, was Führungskräfte und Personaler tun können, um sich darauf vorzubereiten. Wir haben mit Ulrich Welzel, einem der Veranstalter, über das Thema gesprochen.



Ulrich Welzel ist als Berater auf den Umgang mit Trauerfällen in Betrieben spezialisiert.

### **personalmagazin: Was geschieht seelisch und im sozialen Gefüge einer Abteilung, wenn ein Todesfall den Arbeitsalltag durchbricht?**

**Ulrich Welzel:** Viele Trauernde reagieren zuerst mit Schock. Das äußert sich oftmals etwa in stillem Weinen, aber auch in offenem Schluchzen - auch am Arbeitsplatz. Diese Phase kann ein paar Tage bis zu einigen Wochen dauern. Hat sich der Schock gelegt, brechen oft Emotionen wie Trauer, Wut, Freude, Zorn, Angstgefühle und Ruhelosigkeit hervor. Große Schwierigkeiten können auftreten, wenn der Trauernde glaubt, aus Selbstbeherrschung die Trauer unterdrücken oder verdrängen zu müssen.

Im Sozialgefüge besteht das größte Problem darin, dass man von Kollegen und Mitarbeitern zu schnell erwartet, wieder zur Tagesordnung überzugehen. Hier kann es mächtig krachen. Hinzu kann kommen, dass Kollegen aus Unsicherheit auf Abstand zum Trauerenden gehen.

### **personalmagazin: Welche problematischen Folgen können sich daraus ergeben?**

**Welzel:** Eine Arbeitsunfähigkeit kann die Folge von nicht betreuter Trauer sein. Arbeitet der Trauernde weiter, kann es sinnvoll sein, ihm unterschiedliche Angebot zu machen: Sei es, ihn von komplexen Aufgaben abzuziehen oder ihm eine Auszeit anzubieten. Unkonzentriertheit kann in Produktionsbetrieben zu erheblichen zeitlichen Verzögerungen und Produktionsausfällen führen. Die Unfallhäufigkeit kann steigen. Außerdem kann die Stimmung im Team sehr angespannt sein, weil der Trauernde eventuell längere Zeit nicht voll leistungsfähig ist.

### **personalmagazin: Wie können Vorgesetzte und Mitarbeiter der Personalabteilung zur Trauerarbeit beitragen?**

**Welzel:** Bei einem Trauerfall im Mitarbeiterkreis sollte man proaktiv auf den Trauernden zugehen. Das Trauergespräch sollte in Räumlichkeiten außerhalb des Arbeitsumfelds stattfinden. Man sollte aufmerksam zuhören und dem Trauernden fragen, ob er Hilfe benötigt. Kondolieren sollte man innerhalb von 24 Stunden und zwar am besten bei einem persönlichen Besuch im Trauerhaus. Ist das nicht möglich, sollte unbedingt schriftlich kondoliert werden. Den Besuch der Beerdigung halte ich für die Pflicht der Führungskräfte.

Ein solch wertschätzender Umgang mit trauernden Mitarbeitern spricht sich positiv im Unternehmen herum. In Zeiten von "War for Talent" und Employer Branding hat diese Vorgehensweise sehr positive Auswirkungen auf die Bindung von Mitarbeitern ans Unternehmen.

**Das Interview führte Holger Schindler.**

**Ulrich Welzel**

ist Geschäftsführer der Brain-Active-Unternehmerberatung in München. Sie bereitet Unternehmen auf Trauerfälle in der Belegschaft vor.