



hamburger  
gesundheitshilfe

Beratungsstelle CHARON



# Trauer am Arbeitsplatz

Unterstützung für Verantwortliche,  
Teams und Mitarbeitende

# VORWORT

**Liebe Leserinnen und Leser,**

immer wieder begegnen uns Todesfälle im persönlichen und privaten Umfeld.

Der Tod gehört zum Leben, jedoch können wir uns nicht wirklich darauf vorbereiten, bzw. haben wenig Erfahrung von einem Menschen Abschied zu nehmen und uns mit der Endlichkeit des Lebens auseinanderzusetzen. Trauer zu erfahren ist eine große Herausforderung im Denken und Fühlen.

Nicht nur zu Hause werden Schmerz, Ohnmacht oder Sprachlosigkeit erlebt, sondern auch am Arbeitsplatz. Gedanken und Gefühle werden nicht an der Bürotür oder der Werkbank abgelegt. Demzufolge hat die Auseinandersetzung mit den Themen Sterben, Tod und Trauer ihre Bedeutsamkeit.

Aufgrund der wachsenden Nachfrage aus verschiedensten Unternehmen, was konkret in einer Trauersituation für Mitarbeitende, direkt Betroffene oder Angehörige getan werden kann, ist diese Broschüre mit Hilfe von Vertretern des Hamburger Arbeitskreises „Trauer in der Arbeitswelt“ entstanden.

Die Broschüre gibt Ihnen Einblicke und Unterstützung, Trauerprozesse zu begreifen, individuell zu gestalten und hierbei das Miteinander am Arbeitsplatz zu fördern.

Ich wünsche Ihnen hilfreiche und konkrete Impulse für die persönliche und berufliche Praxis.



Annika Schlichting  
Hamburger Gesundheitshilfe  
Beratungsstelle CHARON

# INHALT

1. Trauer am Arbeitsplatz – eine Herausforderung für Unternehmen	4-5
2. Gründe für die betriebliche Auseinandersetzung mit Abschied, Sterben, Tod und Trauer	6
3. Situationen von Trauer am Arbeitsplatz	7
4. Veränderung der Arbeitssituation	8
5. Was ist Trauer? Merkmale und Erscheinungsformen	9
6. Fallbeispiele aus der Praxis	10-11
7. Unterstützende Handlungsschritte	12-15
7.1 Eine Todesnachricht wird im Unternehmen bekannt	
7.2 Was kann ich als Führungskraft für mein Team tun?	
7.3 Wie kann ich als Führungskraft den unmittelbar Betroffenen unterstützen?	
7.4 Welche organisatorischen Fragen sind zu klären?	
7.5 Welche Schritte sind im weiteren Prozess zu beachten?	
8. Begleitung von trauernden Mitarbeitenden und Teams	16-17
9. Anregungen für Trauernde und Stimmen von Betroffenen	18-19
10. Trauerrituale: Ideen und Möglichkeiten	20-21
11. Wege zur Vorbereitung auf einen Trauerfall im Unternehmen	22-23
12. Weiterführende Adressen zur Trauerbegleitung	24-25

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit gelten sämtliche Personenbezeichnungen für alle Geschlechter.



# 1. TRAUER AM ARBEITSPLATZ – EINE HERAUSFORDERUNG FÜR UNTERNEHMEN



Schwere Erkrankungen und Todesfälle sowohl von Angehörigen von Mitarbeitenden, als auch direkt im Kollegenkreis führen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in neue und unerwartete Situationen.

## Unterschiedliche Fragestellungen treten auf, beispielsweise:

- „Wie spreche ich meinen Kollegen auf den Verlust seiner Ehefrau an?“
- „Wie können wir als Team mit einer schweren Erkrankung unserer Kollegin umgehen?“
- „Hätten wir den Suizid des Mitarbeiters verhindern können?“
- „Wie reagiere ich beim Verlust eines Kindes?“
- „Was brauchen Betroffene?“

Herausforderungen, die jeden einzelnen betreffen – als Führungskraft, Teammitglied oder beratender Mitarbeiter in unterschiedlicher Funktion.

Wer sich diesen Situationen und Herausforderungen annimmt, kann Chancen in der Krisensituation entdecken und einen förderlichen Umgang mit den Betroffenen pflegen.

## 2. GRÜNDE FÜR DIE BETRIEBLICHE AUSEINANDERSETZUNG MIT ABSCHIED, STERBEN, TOD UND TRAUER

### **MITARBEITERFÜRSORGE**

*Trauer braucht  
Wertschätzung*

### **VORBEREITUNG AUF UNERWARTETE SITUATIONEN**

*Trauer braucht Orientierung*

### **VERRINGERUNG VON AUSFALLZEITEN**

*Trauer ist keine Krankheit*

### **ABBAU VON UNSICHERHEITEN**

*Trauer kann  
verstanden werden*

### **STÄRKUNG DER MITARBEITERBINDUNG**

*Trauer braucht Anerkennung*

### **FÖRDERUNG DER FÜHRUNGSKOMPETENZ**

*Trauer braucht Sicherheit*

### **VERBESSERUNG DER KOLLEGIALITÄT**

*Trauer braucht Vertrauen*

### **POSITIVES UNTERNEHMENSIMAGE**

*Trauer braucht  
betriebliche Legitimation*

# 3. SITUATIONEN VON TRAUER AM ARBEITSPLATZ

Unterschiedliche Verlustsituationen können Mitarbeitende in einen Prozess der Trauer führen und das Verhalten, die Gedanken und Gefühle verändern. Solche Situationen können plötzlich auftreten oder sich über einen längeren Zeitraum entwickeln. Die Intensität des Erlebens ist hierbei stets individuell.

*„Lange saßen sie da und hatten es schwer.  
Aber sie hatten es gemeinsam schwer und das  
war ein Trost. Leicht war es trotzdem nicht.“*

*Astrid Lindgren in „Ronja Räubertochter“*

## **Pflege von Angehörigen**

Mitarbeitende, die zusätzlich pflegenden Aufgaben für Angehörige übernehmen, müssen sich oftmals mit wechselnden Lebenssituationen auseinandersetzen. Veränderungs- und Abschiedsprozesse treten hierbei auf, die einer Trauersituation gleichkommen.

## **Schwere sowie unheilbare Erkrankungen**

Mitarbeitende, die selbst betroffen sind, erleben wechselnde Krankheitsphasen und Ängste und können immer wieder an Gedanken der Endlichkeit stoßen. Das Team ist häufig involviert und ebenfalls belastet.

## **Tod von Angehörigen und Freunden**

Ob ein natürlicher Tod vorliegt oder ein Tod, der durch Erkrankung, Unfall oder Suizid ausgelöst wurde – die Gefühle der Trauer zeigen sich auch während der Arbeitszeit.

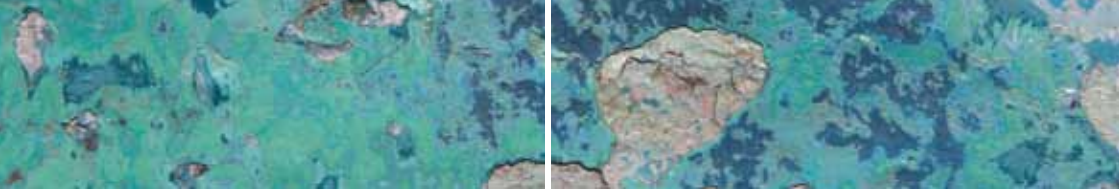
## **Tod von Kollegen**

Verantwortliche und Teams sind vom Verlust unmittelbar betroffen. Die unterschiedlichen Reaktionen zeigen sich direkt im Unternehmen.

## **Betriebsunfälle**

Mitarbeitende sind Zeugen von Unfällen am Arbeitsplatz. Diese Erlebnisse können traumatisierend oder schockierend sein.

## 4. VERÄNDERUNG DER ARBEITSSITUATION



Aus den verschiedenen Situationen von Trauer am Arbeitsplatz entstehen sowohl Veränderungen für jede einzelne Person, als auch für Teams, Abteilungen und Gruppen.

- Unsicherheit, Sprachlosigkeit, Wut und Ärger
- Einschränkung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden, z. B. durch verringerte Multitasking-Fähigkeit, Konzentrationsschwäche, Stress, Überforderung
- neue Rollen- und Aufgabenverteilungen
- Änderungen von Arbeitsabläufen
- Entstehung oder Aufdeckung möglicher Konflikte im Team
- hohe Sensibilität im Team und Fürsorge
- bei Suizid oftmals Fragestellungen nach Aspekten der „Schuld“
- Längerfristiges Fehlen sowie anschließende Rückkehr von Mitarbeitenden

Wahrgenommene Veränderungen sollten thematisiert werden, um das Team und die betroffene Person zu stärken.



# 5. WAS IST TRAUER?

## MERKMALE UND ERSCHEINUNGSFORMEN

Trauer ist die normale Reaktion auf einen zu erwartenden Abschied oder eingetretenen bedeutenden Verlust. Sie ist keine Krankheit und auch keine Fehlfunktion, sondern ein gesunder und notwendiger Prozess der Verarbeitung von einschneidenden Verlusten und Veränderungen.

**Trauer zeigt sich in unterschiedlichen seelischen und körperlichen Reaktionen, hierzu zählen beispielsweise:**

### *KÖRPERLICHE ERSCHEINUNGEN*

- Müdigkeit
- Konzentrationsschwäche
- Überempfindlichkeit, z. B. gegen Lärm
- Muskelschwäche
- Magenschmerzen
- Atembeschwerden
- Schüttelfrost

### *GEFÜHLE DER TRAUER*

- Verlassenheit
- Einsamkeit
- Hilflosigkeit
- Beklemmung
- Wut
- Angst
- Zorn
- Sinnlosigkeit

Trauer wird immer individuell erlebt. Es gibt nicht „die“ eine Form der Trauer. Die Stärke der Gefühle und der körperlichen Erscheinungen kann stark variieren. Viele Menschen berichten von einer „Achterbahnfahrt der Gefühle“. Ebenso sind der Trauerprozess und die Dauer der Trauer sehr unterschiedlich. Es gibt hierbei weder ein „Richtig“ noch ein „Falsch“.

## 6. BEISPIELE AUS DER PRAXIS

# Angst

### „Meine Mutter ist erkrankt ...“

Die sonst so fröhliche Kollegin Susanne wirkt von einem auf den anderen Tag nachdenklich und in sich gekehrt. Sobald sie angesprochen wird, kämpft sie mit den Tränen.

Die Kollegen beginnen zu reden – über Susanne, nicht mit ihr. Inzwischen wirkt Susanne morgens übernächtigt, bei der Arbeit fahrig und unkonzentriert. Spricht sie jemand an oder stellt eine Frage, reagiert sie gereizt. Einige Kollegen machen sich Sorgen um sie, andere wiegeln ab.

Jemand will erfahren haben, dass Susanne ihre pflegebedürftige Mutter bei sich aufgenommen hat. Sollte das der Grund für ihr verändertes Verhalten sein?

### „Herr J. hat Suizid begangen ...“

In einem mittelständischen Betrieb verbreitet sich die Information, dass Herr J., ein junger Mitarbeiter gestorben ist. Gleichzeitig geht das Gerücht um, es sei Suizid gewesen.

Nach ein paar Tagen informiert die Geschäftsleitung die Belegschaft per Mail über den Tod von Herrn J.. Aus Rücksicht auf die Familie werden keine näheren Informationen gegeben. Wie geht man mit der Situation weiterhin um?



# Krankheit

# Tod Trost Trauer

*„Wir haben uns so auf Marie gefreut ...“*

Vorfreude! Frau P., Marketingleiterin eines Handelsunternehmens, erwartet ihr zweites Baby. Ihr Team betrachtet über Monate staunend den wachsenden Bauch. Doch dann muss Frau P. plötzlich ins Krankenhaus. Alles verläuft sehr schnell und unerwartet.

Frau P. verliert ihre Tochter in der 33. Schwangerschaftswoche. Das Team ist schockiert. Was können die Kolleginnen und Kollegen tun? Wie kann die Rückkehr an den Arbeitsplatz gestaltet werden?

*„Der Unfall kam so überraschend ...“*

Rainer ist Ingenieur in einem Unternehmen der Automobilbranche. Seine Leidenschaft ist das Motorradfahren.

An einem Samstag im Mai nimmt ein Auto ihm die Vorfahrt. Der Rettungswagen bringt Rainer in das nächste Krankenhaus. Die sofort eingeleitete Not-OP kann Rainer nicht retten. Die Verletzungen sind zu groß, so dass er stirbt.

Seine Ehefrau informiert am Montagmorgen die Personalabteilung des Unternehmens. Hier sind alle Mitarbeitenden sprachlos. Wer wird das Team und den Vorgesetzten von Rainers Tod informieren? In welcher Form?

uizid  
Tod  
Unfälle

# 7. UNTERSTÜTZENDE HANDLUNGSSCHRITTE



Jeder Todesfall, der im Unternehmen bekannt wird, ist einzigartig und bedarf eines individuellen Umgangs mit den Betroffenen. Es gibt keinen allgemein gültigen Ablaufplan und nicht „die“ Checkliste, nach der es zu handeln gilt. Aber es gibt Haltungen, Aufgaben und Kommunikationswege, die einen empathischen und wertschätzenden Umgang mit Betroffenen fördern und für Mitarbeitende in Unternehmen eine Hilfestellung bieten.

## 7.1 Eine Todesnachricht wird im Unternehmen bekannt

- Wer ist neben der Personalabteilung zu informieren?
- Welche Informationen sollen weitergegeben werden? Berücksichtigen Sie hierbei den Wunsch der Angehörigen.
- In welcher Form wird kommuniziert? Suchen Sie nach Möglichkeit das persönliche Gespräch.

## 7.2 Was kann ich als Führungskraft für mein Team tun?

- Überbringen Sie die Nachricht persönlich. Wer ist vor Ort und kann Sie ggf. hierbei unterstützen?
- Überlegen Sie, ob Sie Ihre Mitarbeiter einzeln oder im Team informieren. Denken Sie auch an die Kollegen, die in einer anderen Schicht oder in Teilzeit arbeiten sowie an diejenigen, die erkrankt oder im Urlaub sind.
- Finden Sie einen ungestörten Raum für die Gespräche.
- Schaffen Sie Zeiträume des Austausches und des Miteinanders und bieten Sie Rückzugsmöglichkeiten für Mitarbeitende an.
- Ermöglichen Sie, je nach Situation, dass Mitarbeitende früher die Arbeit beenden können, um nach Hause zu gehen.
- Benennen Sie Fakten und Sachverhalt (sofern sie weitergegeben wer-

den dürfen), um Gerüchte und „Flurfunk“ zu vermeiden.

- Bieten Sie Unterstützung an, z. B. Mitarbeitergespräche, Sozialberatung, externe Beratung.
- Besprechen Sie das weitere Vorgehen, Vereinbaren Sie weitere Treffen.
- Erfragen Sie im Verlauf der kommenden Tage, wie es den Teammitgliedern geht und welche Unterstützung diese brauchen.

### **7.3 Wie kann ich als Führungskraft den unmittelbar Betroffenen unterstützen?**

- Nehmen Sie Kontakt zum Betroffenen auf. Empathie, Wertschätzung und Anteilnahme sind wichtige und unterstützende Kommunikationsmerkmale. (Siehe auch Kapitel 8)
- Bieten Sie passende Hilfsmöglichkeiten an, z. B. flexible Arbeitszeiten, Pausen, vorübergehende Änderungen von Aufgaben oder Verantwortlichkeiten o.ä.
- Vereinbaren Sie Folgetermine für persönliche Gespräche, um getroffene Vereinbarungen zu reflektieren.

### **7.4 Welche organisatorischen Fragen sind zu klären?**

- Wer erstellt einen Kondolenzbrief an die Angehörigen?
- Gibt es bereits Vorlagen für eine Traueranzeige? Wird der Text individuell erstellt? Von wem?
- Wer kümmert sich um die Bestellung von Blumen, Grabschmuck und den Aufdruck der Schleife?
- Wer nimmt an der Beisetzung teil? Absprache mit Angehörigen.
- Wer übernimmt die Veröffentlichung des Todes innerhalb des Hauses? In welcher Form erfolgt diese? Gibt es einen Aushang, wird das Intranet genutzt?
- Wie werden Information auch an Kunden, Lieferanten, Kooperationspartner etc. weitergegeben?
- Was regelt die Personalabteilung?
- Gibt es spezielle Rituale im Unternehmen? Z. B. Aufstellen von Blumen oder Fotos, Auslegen eines Kondolenzbuches.
- Wird interne, externe Beratung benötigt? Wer ist Ansprechpartner?



## 7.5 Welche Schritte sind im weiteren Prozess zu beachten?

- Begleiten Sie auch über einen längeren Zeitraum die betroffene Person sowie das Team.
- Überprüfen und hinterfragen Sie, ob getroffene Vereinbarungen zur Arbeitsgestaltung für die betroffene Person und das Team passend sind.
- Denken Sie an Todestage und berücksichtigen Sie Jahres- und Feiertage, die die betroffene Person oder das Team vielleicht das erste Mal allein erlebt.
- Wenn der Mitarbeiter aus den eigenen Reihen verstorben ist, kümmern Sie sich um die neue Stellenbesetzung. Gehen Sie transparent fürs Team mit Informationen und Handlungen um. Der Verlust bleibt, auch wenn eine neue Person den Arbeitsplatz einnimmt.
- Reflektieren Sie Ihr eigenes Handeln: Was lief bereits gut, welche Herausforderungen gab es in der Situation?

*„Alle sagten: Das geht nicht.  
Dann kam einer, der wusste es nicht  
und hat's gemacht.“*

*Goran Kikic*



Die folgende Übersicht kann je nach Unternehmen, Strukturen, Rollen und Arbeitsabläufen variieren. Sie zeigt Ihnen Möglichkeiten für das eigene Handeln auf.

## TODESFALL WIRD IM UNTERNEHMEN BEKANNT

1.

### INFORMATION

- Wer informiert wen?
- In welcher Form?

2.

### KONTAKTAUFNAHME

- Wer nimmt Kontakt zu Angehörigen auf?
- In welcher Form?

3.

### UNTERSTÜTZUNG AKTIVIEREN

- Für die betroffene Person
- Für das Team

4.

### ORGANISATORISCHE FRAGEN KLÄREN

- Kondolenzbrief
- Rituale im Unternehmen
- Teilnahme an Beerdigung (Wünsche der Angehörigen respektieren)

5.

### WEITEREN VERLAUF PLANEN

- Begleitung der betroffenen Person
- Begleitung des Teams

6.

### VORBEREITENDE MASSNAHMEN

- Rückkehr der betroffenen Person ins Team oder
- Neubesetzung der vakanten Stelle

# 8. BEGLEITUNG VON TRAUERNDEN MITARBEITENDEN UND TEAMS

## Möglichkeiten für einen empathischen und wertschätzenden Umgang:

### **Den Tod beim Namen nennen.**

„Tot“ und „gestorben“ zu sagen, hilft den Tod zu begreifen. Damit signalisieren Sie den Gesprächspartnern, dass man nicht ausweicht, sondern bereit ist, mit ihnen über Tod und Trauer zu sprechen.

### **Trauerreaktionen fördern, nicht fordern.**

Raum, Zeit und Gelegenheit zum Trauern geben, der Trauer einen Erlebnis- und Erlaubnisraum öffnen, aber nicht dazu drängen.

### **Lindern heißt behindern.**

Gefühle nicht beschwichtigen, nicht schmälern, nicht beschönigen, weil man gern trösten möchte. Den Verlust nicht verharmlosen, sondern würdigen.

### **Ich- statt Du-Botschaften.**

Eigene Gefühle und Mitgefühl äußern, aber niemals meinen oder sagen „Ich weiß genau, wie du dich fühlst.“

### **Deine Trauer ist nicht (wie) meine.**

Nicht erwarten, dass jemand so reagiert, wie ich in derselben Situation reagieren würde, sondern die Reaktionen meines Gegenübers sorgfältig wahrnehmen. Nicht „wissen“, sondern fragen, wie es geht. Jeder trauert anders!

### **Zuhören und Erzählen lassen, auch zum 1001. Mal.**

Durch Erinnern und Wiederholen der Geschichte mit den Verstorbenen verarbeiten Trauernde ihren Verlust. Situationen, die immer wieder erzählt werden, haben dabei Schlüsselfunktion.

### **Hilfe entgegenbringen, nicht nur anbieten.**

Rückzug liegt in der Natur der Trauer, deshalb nicht warten, dass Trauernde sich melden, sondern selber hingehen. Anrufen, nicht sagen: Ruf mich an, wenn du mich brauchst. Sich nicht bitten lassen, sondern da sein.



### **Einmal ist keinmal.**

Bei Hilfsangeboten und Versuchen, mit Trauernden in Kontakt zu treten, mit Ablehnung rechnen und sie trotzdem (ohne gekränkt zu sein) mehrmals wiederholen.

Die ausgestreckte Hand, die ihnen zeigt, dass sie nicht vergessen und verlassen sind, tut Trauernden gut, auch wenn sie nicht einschlagen.

Was vorgestern noch abgelehnt wurde, wird morgen vielleicht gern genommen.

### **Beim ersten Mal tut´s weh.**

An Fest-, Jahres-, Geburts- und Todestagen an die Trauernden denken und sie dann nicht allein lassen – alles, was sie zum ersten Mal ohne die Verstorbenen erleben müssen, ist besonders schwer.

### **Den Verlassenen verlässlich sein: klare Ansagen.**

Trauernde sind Verlassene, daher klare und zuverlässige Verabredungen treffen, statt neue Ungewissheiten und Enttäuschungen zu produzieren. Keine vagen Zusagen machen, sondern sagen, was und wann ich kann, und deutlich ankündigen, wann ich kommen oder was ich tun werde bzw. wo meine eigenen Grenzen sind.

*zitiert nach: Kerstin Lammer,  
Trauer verstehen, 2007*



## 9. ANREGUNGEN FÜR TRAUERENDE UND STIMMEN VON BETROFFENEN

Arbeit kann für Trauernde hilfreich sein und ein Stück Normalität, Ablenkung und Sicherheit im Alltag ermöglichen. Für andere Betroffene stellt Arbeit vielleicht eine Überforderung in der augenblicklichen Situation dar.

Wägen Sie ab, was Ihnen gut tut, welche Arbeitsbedingungen ggf. geschaffen werden müssen, wann und wie Sie Ihre Arbeit fortsetzen möchten.

### **Achten Sie auf Selbstfürsorge:**

- Trauer ist ein Prozess, wandelbar, nicht statisch.
- Bedenken Sie, dass Trauer keine Krankheit ist, sondern eine normale Reaktion auf einen bedeutsamen Verlust.
- Erlauben Sie sich, dass Sie gerade in einer besonderen Situation sind und vielleicht anders reagieren und handeln als sonst.
- Achten Sie gut auf eigene Stimmungen und Gefühle.
- Überfordern Sie sich nicht.
- Nehmen Sie sich Zeit zu begreifen.
- Ihre Trauer darf im eigenen Tempo stattfinden.
- Vertrauen Sie sich Familienangehörigen, Freunden, Bekannten, Kollegen an.
- Haben Sie den Mut, Wünsche und Bedürfnisse gegenüber anderen zu äußern.
- Gibt es eine Vertrauensperson, die Ihnen nahe steht und mit der Sie sprechen können?
- Wen möchten Sie wie informieren? Wer kann Sie unterstützen?
- Wenn Sie nicht erzählen möchten oder keine Nachfragen wünschen, drücken Sie dieses gern aus bzw. suchen Sie sich Unterstützer, die dieses für Sie tun.
- Schaffen Sie sich Rückzugsorte bei der Arbeit, z. B. gehen Sie an die frische Luft, schließen Sie die Bürotür, legen Sie kleinere Pausen ein.
- Nehmen Sie persönliche Trauerriuale wahr, z. B. stellen Sie ein Bild auf, tragen Sie Symbole der Stärkung bei sich.
- Nehmen Sie bei Interesse interne oder externe Unterstützung in Anspruch, z. B. Sozialberatung, Trauerbegleitung (siehe Kapitel 12).
- Klären Sie Möglichkeit des Sonderurlaubs mit Ihrem Arbeitgeber ab.

***„Meine Trauer verlief in Wellen: an einigen Tagen konnte ich darauf surfen, an anderen fühlte ich mich wie ein Strudel und wusste nicht wo unten und oben ist.“***

***„Es war hilfreich für mich, vor meiner Rückkehr eine E-Mail an meine Kollegen zu senden, mit der Bitte nicht auf meinen Verlust angesprochen zu werden. Die Kollegen haben meinen Wunsch respektiert und ich habe im Büro nun einen trauerfreien Raum, den ich für mich brauche.“***

***„Mir war es wichtig, auch am Arbeitsplatz über meine Trauer zu sprechen. Sogar unsere Kinder durften den Arbeitsplatz ihres verstorbenen Papas noch einmal besuchen.“***

***„Auf meinem Schreibtisch lag ein Zettel meiner Kollegin mit den Worten: „Ich denk an Dich!“ – das tat so gut!“***

***„Mit den veränderten Arbeitszeiten konnte ich einen neuen Arbeitsrhythmus entwickeln, der zu meiner Trauer passte.“***

# 10. TRAUERRITUALE: IDEEN UND MÖGLICHKEITEN

Rituale sind Handlungen mit einem bestimmten Ablauf. Sie dienen in emotional diffusen Situationen als Wegweiser, sie vermitteln Sicherheit, Orientierung und Gemeinsamkeit im Umgang mit existenzieller Unsicherheit.

## Rituale haben folgende Funktionen:

### *spirituell*

Rituale unterstützen bei Fragen nach dem Sinn. Sie schaffen Vertrauen in eine höhere Ordnung.

### *physisch*

Rituale machen das Abschiednehmen „begreifbar“.

### *zeitlich*

Rituale strukturieren Prozesse und setzen einen Anfang und ein Ende.

### *sozial*

Rituale führen Menschen zusammen und demonstrieren Solidarität und Verbundenheit.

### *psychisch*

Rituale fördern Ausdrucksmöglichkeiten von Gedanken und Gefühlen.

Bei Trauerritualen gibt es eine Formenvielfalt, die kulturell sehr unterschiedlich sein kann. Im Arbeitsleben können hierfür die Ressourcen der Mitarbeitenden genutzt und an die jeweilige Situation individuell angepasst werden.

## Einige Beispiele für Rituale in der Arbeitswelt:

- Anzünden einer Kerze.
- Auslegen eines Kondolenzbuches, Herrichten eines Kondolenztisches.
- Auslegen von Briefpapier und Umschläge für Worte an die Hinterbliebenen.
- Aufstellen von Blumen und Fotos.
- Einlegen einer Schweigeminute.
- Schaffen von Möglichkeiten eigene Gedanken, Gefühle oder Worte für den Verstorbenen aufzuschreiben.
- Erstellen eines Nachrufes.
- Durchführen einer Abschiedsfeier.
- Verschicken einer Gedenkkarte nach einem Jahr an Angehörige.

Entwickeln Sie selbst persönliche und passende Rituale. Kulturelle Vielfalt ist eine Ressource, die Sie nutzen können.

Fragen Sie nach Bräuchen, seien Sie neugierig und kommen Sie mit anderen Mitarbeitenden ins Gespräch.

- Was mochte die Verstorbene gern?
- Was hat sie ausgezeichnet?
- Welche Wünsche möchten Sie ihr mitgeben?





# 11. WEGE ZUR VORBEREITUNG AUF EINEN TRAUERFALL IM UNTERNEHMEN



Um in schwierigen Situationen optimal zu reagieren, sind Vorüberlegungen sehr hilfreich. Auch wenn es nicht „die“ Vorbereitung auf einen Todesfall gibt, da jede Situation neu und individuell ist, gibt es Überlegungen, die Ihnen Sicherheit und Perspektiven für ein bestmögliches Handeln geben.

- Prüfen Sie, wie und ob Ihr Unternehmen auf Todesfälle und Trauerreaktionen vorbereitet ist.
- Fragen Sie nach, ob z. B. Handlungsempfehlungen oder passende Leitlinien vorliegen. Wo sind diese hinterlegt und wem stehen sie zur Verfügung?
- Klären Sie, wer für welche Aufgaben verantwortlich ist, beispielsweise für Anrufe bei Angehörigen, Teilnahme an Beerdigungen, Organisation interner Gedenkfeiern etc.
- Gibt es Trauerbegleiter im Unternehmen? Welche Personen können unterstützen?  
Nutzen Sie die fachlichen und persönlichen Ressourcen Ihrer Mitarbeitenden.
- Erkundigen Sie sich nach Vorlagen innerhalb des Unternehmens für Traueranzeigen, Kondolenzbriefe, Aushänge etc.
- Hinterlegen Sie interne und externe Notfall- und Beratungsnummern sowie Adressen.
- Organisieren Sie Veranstaltungen, Mitarbeiterschulungen und Beratungs-, Coachingangebote.
- Stellen Sie weiterführendes Informationsmaterial zur Verfügung.



## 12. WEITERFÜHRENDE ADRESSEN ZUR TRAUERBEGLEITUNG

### **Hamburger Gesundheitshilfe**

Beratungsstelle CHARON  
Hilfen im Umgang mit Sterben,  
Tod und Trauer  
Winterhuder Weg 29  
22085 Hamburg  
040 / 2 26 30 30 - 0  
info@charon-hamburg.de  
www.charon-hamburg.de

### **Hamburger Hospiz**

Helenenstraße 12  
22765 Hamburg  
040 / 38 90 75 - 205  
trauer@hamburger-hospiz.de  
www.hamburger-hospiz.de

### **Hamburg Leuchtfeuer Lotsenhaus**

Museumstraße 31  
22765 Hamburg  
040 / 39 80 67 4 - 0  
lotsenhaus@hamburg-leuchtfeuer.de  
www.hamburg-leuchtfeuer.de

### **Hamburger Zentrum für Kinder und Jugendliche in Trauer e.V.**

Sophienallee 24  
20257 Hamburg  
040 / 229 444 80  
info@kinder-in-trauer.org  
www.kinder-in-trauer.de

### **Institut für Trauerarbeit (ITA) e.V.**

Bogenstraße 26  
20144 Hamburg  
040 / 361 116 83  
info@ita-ev.de  
www.ita-ev.de

### **jung verwitwet e.V.**

Bogenstraße 26  
20144 Hamburg  
040 / 36 11 16 85  
info@jungverwitwet.de  
www.jungverwitwet.de



### **Koordinierungsstelle Hospiz und Palliativarbeit Hamburg**

Winterhuder Weg 29  
22085 Hamburg  
040 / 226 30 30 30  
info@koordinierungsstelle-hospiz.de  
www.koordinierungsstelle-hospiz.de

### **Malteser Hilfsdienst e.V.**

Hospiz-Zentrum Bruder Gerhard  
Halenreihe 5  
22359 Hamburg  
040 / 603 30 01  
hospiz-zentrum.hamburg@malteser.org  
www.malteser-hospiz-hamburg.de

### **Verwaiste Eltern und Geschwister Hamburg e.V.**

Bogenstraße 26  
20144 Hamburg  
040 / 45 000 914  
info@verwaiste-eltern.de  
www.verwaiste-eltern.de

#### **VERANSTALTUNGEN**

##### **Arbeitskreis**

##### **„Trauer in der Arbeitswelt“**

Hier treffen sich Verantwortliche aus Hamburger Unternehmen. Es finden regelmäßig Veranstaltungen mit fachlichem Input sowie Möglichkeiten des Austausches statt.

Nähere Informationen unter:

**[www.charon-hamburg.de](http://www.charon-hamburg.de)**

**Diese Broschüre wurde initiiert im Rahmen des Arbeitskreises „Trauer in der Arbeitswelt“  
und erstellt unter Mitwirkung von:**

- Helmuth Gramm und Corinna Röhl,  
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
- Friedhelm Haacke,  
f & w fördern und wohnen AÖR
- Annika Schlichting,  
Beratungsstelle CHARON
- Thomas Tramm,  
Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg Carl von Ossietzky
- Frauke Zimmermann,  
Beiersdorf AG

**Gestaltung und Fotos:**

- Marion Freese,  
MR!MEDIENDESIGN
- pixabay.com

**Herausgeber:**

Hamburger Gesundheitshilfe  
Beratungsstelle CHARON  
Winterhuder Weg 29  
22085 Hamburg  
040 / 2 26 30 30 - 0  
info@charon-hamburg.de  
www.charon-hamburg.de

Alle Rechte liegen beim Herausgeber.

1. Auflage 2018





**Hamburger Gesundheitshilfe  
Beratungsstelle CHARON**

Hilfen im Umgang mit Sterben, Tod und Trauer

Winterhuder Weg 29

22085 Hamburg

040 / 2 26 30 30 - 0

[info@charon-hamburg.de](mailto:info@charon-hamburg.de)

[www.charon-hamburg.de](http://www.charon-hamburg.de)