



Foto Pitopia

## DER TOD (K)EIN THEMA?

Zur Frage der Trauerkompetenz in Unternehmen Von DR. KLAUS DIRSCHAUER

**E**in Todesereignis versetzt die davon berührten Menschen in einen Ausnahmezustand ihrer bisherigen Existenz. Ist der Pfarrer nicht beim Sterbenden zugegen gewesen, wird der Bestatter zum ersten Ansprechpartner der Angehörigen. Dieser vereinbart ein Beratungsgespräch, das ein Verkaufsgespräch ist, in dessen Verlauf er mit der Familie das Arrangement der Bestattung abstimmt. Er ist es auch, der den Geistlichen über den Todesfall in seiner Gemeinde verständigt und den Termin für die kirchliche Amtshandlung festlegt oder einen so genannten Trauerredner für die weltliche Trauerfeier vermittelt.



Trauernden mündlich oder in einem Beileidsbrief zu kondolieren, lässt aus ihrer Todesanzeige erst eine Traueranzeige werden. Am Todesgeschick anderer teilzunehmen, einen eigenen Anteil zu übernehmen, drückt eine heute nicht mehr so selbstverständliche Aufmerksamkeit aus. Sie geschieht mit wohl gesetzten Worten, die die Auseinandersetzung mit dem Tode ritualisieren. Beileidsbezeugungen entprivatisieren den Todesfall und machen ihn zu einem öffentlichen Trauerfall. Damit setzt bereits ein Trauerprozess ein, der bis weit über die Grablegung andauert.

In der Regel erfährt ein Unternehmen vom Tode eines Mitarbeiters – ungeachtet der Position, die er innegehabt hat – durch dessen Ehepartner oder ein Familienmitglied. Ereignet sich der Tod dagegen unmittelbar am Arbeitsplatz – beispielsweise durch einen Herzinfarkt, Hirnschlag oder Unglücksfall – wird das Unternehmen die Angehörigen davon unterrichten.

Die Nachricht vom Tode trifft die Kollegen und Vorgesetzte am Arbeitsplatz in ganz anderer Weise als die Angehörigen. Sie betrifft die Personalabteilung und auch die Unternehmensleitung. Sie konfrontiert die Mitarbeiter mit dem Tod eines Kollegen, dessen bisherige Arbeitszeit wesentliche Anteile an der eigenen Lebensarbeitszeit hatte. Ein plötzlicher Todesfall bringt ein anderes Erschrecken hervor, eine andere Störung des Unternehmens mit sich, als der nach langem Leiden oder akuter Erkrankung befürchtete Tod, der schließlich eingetreten ist.

### Mit der Todesnachricht umgehen

Das Unternehmen muss zeitgleich auf zwei Wegen auf die Todeswiderfahrnis reagieren. Das ist zum einen die Kondolenz, die möglichst bald den Angehörigen ausgesprochen werden sollte, und das ist die umgehende Unterrichtung der Mitarbeiter im Unternehmen.

Die persönliche Anteilnahme sollte spontan – mit einem exquisiten Blumenstrauß und handgeschriebenen Kondolenzgruß verbunden – durch einen geeigneten Mitarbeiter überbracht werden. Später wird sie – im zeitlichen Zusammenhang zur Trauerfeier – durch eine angemessene Würdigung der Persönlichkeit des Verstorbenen in einem Schreiben der Unternehmensleitung ergänzt.

Die Mitteilung an die Mitarbeiter sollte kurz gehalten werden und lediglich Fakten wie Namen und Daten aufführen. Damit werden Spekulationen über die Todesumstände wie über die Frage der Wiederbesetzung der Stelle vermieden. Diese verbale Enthaltensamkeit ist für die Personalabteilung wie die Unternehmensleitung zu empfehlen und sollte bei jedem Mitarbeiter ungeachtet seiner Position im Unternehmen angewandt werden. Diese exemplarische Umgehensweise, auf den Tod primär mental und nicht nur sozial zu reagieren und in einer kurzen Ausnahmezeit bis nach der Bestattung sich jeglicher Spekulationen zu enthalten, zeugt von einer wohlthuenden Geisteshaltung.

Wie kann das Gedenkritual aussehen? Der Arbeitsplatz könnte – sei es in der Werkstatt, im Büro oder ein Vorstandsschreibtisch – wie vorgefunden drei Tage durch eine weiße Blume ausgezeichnet, sonst unverändert bleiben, das Namensschild an der Tür mit einem schwarzen Trauerflor versehen werden. Den Arbeitsraum und die Arbeitszeit bis zur Bestattung dergestalt zu tabuisieren und sich jeglicher Mutmaßungen zu enthalten: Dieses Ritual setzt für die, die mit seinem Tod weiterleben und -arbeiten, einen besonderen Umfang an Anerkennung frei, das jedem einmal gelten könnte.

### Die Verbalkompetenz der Trauerarbeit

Das endgültige Kondolenzschreiben kann sich – abgesehen von der formalen Ausdrucksweise der Anteilnahme wie der Verabschiedung – in der Würdigung der Verdienste des Verstorbenen an der Vorgabe eines Zeugnisses orientieren. Die persönliche Würdigung ist für die Trauernden eine besondere Genugtuung, da sie den Lebenseinsatz für das Unternehmen postum anerkennt. Die Unterschriften – beispielsweise die des Abteilungsleiters und des Direktors oder die des Vorstandsvorsitzenden und die des Firmenchefs – unterstreichen den hohen Stellenwert.

Damit relativiert sich die Frage nach einer Todesanzeige ebenso wie nach der Teilnahme von Mitarbeitern an der Bestattungsfeier. Ganz abgesehen davon, wie weit das Unternehmen eine besondere Gedenkstunde für ihre leitenden Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder im Todesfall durchzuführen pflegt, sollte sich die Teilnahme von Firmenangehörigen an der gottesdienstlichen oder weltlichen Trauerfeier auf die unmittelbaren Kollegen oder eine Kranz-Delegation – soweit üblich – des Unternehmens beschränken. ■

#### Information

Klaus Dirschauer ist Theologe und hat mehrere Bücher zu dem Thema verfasst.

Kontakt Dr.KlausDirschauer@t-online.de

## „Mein gutes Beispiel“: Engagierte Unternehmen gesucht!

Der Verein *Unternehmen für die Region* und die Bertelsmann Stiftung rufen wieder zum Wettbewerb „Mein gutes Beispiel“ auf. Gesellschaftlich engagierte, mittelständische Betriebe können sich bis zum 15. Januar 2015 um die Auszeichnung ihrer CSR-Aktivitäten bewerben. Die Preisverleihung findet am 9. März 2015 statt.

Unternehmen engagieren sich auf vielfältige Weise und fördern so die Zukunftsfähigkeit ihrer Region. Dieses Engagement soll durch den Wettbewerb gewürdigt und sichtbar gemacht werden. „Insbesondere die mittelständischen und familiengeführten Unternehmen, die in ihrem regionalen Umfeld tief verwurzelt sind, haben erkannt, wie wichtig ein intaktes gesellschaftliches Umfeld ist“, sagte Liz Mohn, die stellvertretende Vorsitzende der Bertelsmann Stiftung. Das regionale Engagement sei oft vorbildlich, so der Verein *Unternehmen für die Region*. Ob Trainings im Bereich Bildung, Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, „wir als Verein bündeln das Know-how und geben den Unternehmen eine Stimme in der Öffentlichkeit.“ ■

Unternehmen können sich auf der „Landkarte des Engagements“ unter [www.mein-gutes-beispiel.de](http://www.mein-gutes-beispiel.de) eintragen und so am Wettbewerb teilnehmen.

### Die Aufbaugemeinschaft Bremen e.V., Bremens erste Bürgerinitiative

Das Sprachrohr Bremer Bürger für die Entwicklung unserer Stadt.

Das aktiv Forum engagierter Bremer Bürger.

Wir fördern die städtebauliche Entwicklung im Verbund mit Umwelt, Natur und Denkmalschutz der Stadt Bremen und der Nachbargemeinden.

Wir geben neue Denkanstöße.

Wir skizzieren neue Bauprojekte.

Wir zeigen städtebauliche Alternativen auf.

Wir stellen aktuelle Bauprojekte vor.

Wir verbinden Politik, Wirtschaft und Verwaltung.

Wir sind eine gemeinnützig anerkannte Vereinigung.

Weil Bremen eine starke unabhängige städtebauliche Interessenvertretung braucht.

[www.aufbaugemeinschaft.de](http://www.aufbaugemeinschaft.de)

der aufbau

