

Wenn Trauer keine Privatsache ist

Ein Ratgeber für den Umgang
mit Todesfällen am Arbeitsplatz



Impressum

Herausgeber: ÖGB/Gewerkschaft vida, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

ÖGB-ZVR: 576439352, DVR-Nr.: 0046655

Redaktionelle Gestaltung: Thomas Geldmacher (Rundumberatung)

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlags- und Herstellungsort: Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Bildnachweis: Fotolia/Bystudio (Cover), Adobe Stock/Svetlanaz (Seite 4), Fotolia/Nomad Soul (Seite 6),

Adobe Stock/Eyewave (Seite 12), Adobe Stock/Wothan (Seite 16), Fotolia/PhotoSG (Seite 23), Thomas Geldmacher (Seite 24),

Adobe Stock/Photographee.eu (Seite 26)

2., erweiterte Auflage 2020

Wenn Trauer keine Privatsache ist

Ein Ratgeber für den Umgang
mit Todesfällen am Arbeitsplatz



www.vida.at
www.facebook.com/gewerkschaftvida



www.oebv.com
www.facebook.com/Osterreichische-Beamtenversicherung



www.bvaeb.at



www.goed.at
www.facebook.com/goed.official



www.oegbverlag.at

www.rundumberatung.at
www.facebook.com/realRundumberatung





„Der Tod ist kein Unglück für den, der stirbt,
sondern für den, der überlebt.“

(Karl Marx, 1818–1883)



Ein Todesfall im Betrieb – was tun?

In Österreich sterben jedes Jahr rund 80.000 Menschen, davon 10.000 bis 12.000 im erwerbsfähigen Alter. Tod am Arbeitsplatz ist also kein ungewöhnliches Phänomen – jede größere Firma sieht sich immer wieder mit Todesfällen aufgrund von Unfall, Krankheit oder Suizid konfrontiert.

Dennoch existiert selten eine betriebliche Kultur im Umgang mit Trauer. Wir erleben oft, dass Unternehmensführungen nach Todesfällen möglichst rasch zum *business as usual* zurückkehren wollen – und zwar häufig nicht aus Herzlosigkeit oder kapitalistischer Gier, sondern weil sie selbst betroffen, zutiefst verunsichert und hilflos sind.

Trauer verursacht Stress. Trauerfälle bringen das Teamgefüge durcheinander und rufen häufig Konflikte innerhalb des Teams hervor. Der Verlust eines Teammitglieds bedeutet, dass formelle und informelle Rollen innerhalb einer Abteilung neu zusammengesetzt und ausverhandelt werden müssen. Darüber hinaus sind Todesfälle eine gewaltige Herausforderung für die Kommunikation. Gerade bei plötzlichen Todesfällen ist die Verunsicherung in der Belegschaft zumeist sehr hoch – sie kann nur durch detaillierte Information bewältigt werden.

Trauer widerspricht der ökonomischen Logik des Funktionierens und ist nicht zuletzt deshalb ein zutiefst politisches Thema. Es ist Zeit für einen Wandel der Führungskultur und für einen bewussten Umgang mit der Vergänglichkeit.

Im Fall des Trauerfalles

Trauer ist zutiefst individuell. Es gibt daher keine Trauer-Checklist, die man im Ernstfall einfach abarbeiten kann. Trotzdem hilft es, einen Krisenplan zu haben. Wir zählen hier einige wichtige Punkte auf, die du als Kollegin/Kollege, Betriebsrätin/Betriebsrat oder Vorgesetzte/Vorgesetzter jedenfalls bedenken solltest.

Wenn eine Kollegin oder ein Kollege stirbt

Kurzfristig

- Die unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen zeitnah, präzise und möglichst persönlich (nicht telefonisch oder per E-Mail, SMS oder soziale Medien) informieren. Für die nicht unmittelbar betroffene Belegschaft reicht zumeist ein einfühlsam formuliertes E-Mail.
- Ein Krisenteam einrichten. Wer ist wofür zuständig? Dabei gilt grundsätzlich: Krisenkommunikation ist Chefinnen- bzw. Chefsache und somit eine Leitungsaufgabe.
- Sämtliche Fakten prüfen. Insbesondere bei plötzlichen Todesfällen verbreiten sich Gerüchte und Halbinformationen erstaunlich schnell.
- Strukturen schaffen. Wer hält Kontakt mit den Hinterbliebenen? Wer muss außerhalb der Organisation informiert werden? Ist Unterstützung von außen nötig?
- Die verstorbene Person im Intranet (Personalverzeichnis) als „verstorben“ kennzeichnen und erst nach einer angemessenen Zeit löschen.

Mittelfristig

- Teamsitzung – bei freiwilliger Teilnahme – einberufen (falls Strukturen dieser Art in der Organisation üblich sind) und gegebenenfalls wiederholen. Trauer braucht Raum; offene Kommunikation verringert die Unsicherheit.
- Die Trauer von Kolleginnen und Kollegen ernst nehmen, selbst wenn diese die verstorbene Person gar nicht gut kannten oder vielleicht sogar nicht besonders mochten.
- Telefonnummern und Adressen von Fachleuten (Krisenintervention, Beratungsstellen, Coaches, Trauerbegleiterinnen und Trauerbegleiter, Seelsorge etc.) bereitstellen.

- Den nächsten Tag gemeinsam mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen planen. Was ist konkret nötig, wer kann kurzfristig welche Aufgaben übernehmen?
- Direkten Kontakt mit den Hinterbliebenen aufnehmen. Unterstützung anbieten und klären, ob und, falls ja, in welcher Rolle die Anwesenheit der Organisation beim Begräbnis erwünscht ist.
- Eine Beileidsbekundung an die Hinterbliebenen verfassen, die von den unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen mitunterzeichnet wird.
- Für Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit schaffen, an der Beisetzung teilzunehmen.
- Zu zweit den Schreibtisch der verstorbenen Person räumen. Persönliche Gegenstände in angemessene Behältnisse packen, um sie den Angehörigen zu übergeben.
- Den Besuch von Angehörigen der verstorbenen Person am Arbeitsplatz planen. Wer ist zuständig? Wer begleitet die Angehörigen?
- Adäquate Formen sichtbarer Trauer in der Organisation überlegen (Kondolenzbuch, Foto, Kerzen etc.).

Langfristig

- Einen Platz der Erinnerung an die verstorbene Person finden.
- Nach einer angemessenen Trauerzeit die Position der verstorbenen Person neu ausschreiben. Die unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen im Vorhinein darüber informieren.

Von der Unberechenbarkeit der Trauer

Trauer äußert sich bei jedem Menschen auf unterschiedliche Weise. Es gibt keinen typischen Trauerprozess, dennoch lassen sich wesentliche Merkmale festmachen, an denen du dich als Kollegin oder Kollege einer trauernden Person orientieren kannst: Trauer dauert zumeist länger, als wir glauben. Trauer ist eine emotionale Achterbahnfahrt. Trauer löst Stress aus.

Trauernde Menschen agieren und reagieren häufig nicht so, wie wir es erwarten. Das erfordert tiefgreifendes Verständnis, wenn wir unterstützend sein wollen.

**Wenn eine Kollegin oder ein Kollege trauert oder:
„Das Schlimmste war das Gefühl der Isolation“**

Als Vorgesetzte/Vorgesetzter

Kurzfristig

- Eine einfache Beileidsbekundung schicken, die von den engsten Kolleginnen und Kollegen mitunterzeichnet wird.
- Klären, wer in der Organisation wie viele Informationen über den Todesfall erhalten soll.
- Teamsitzung – bei freiwilliger Teilnahme – einberufen (falls Strukturen dieser Art in der Organisation üblich sind) und über den Todesfall sprechen, gegebenenfalls mit externer Begleitung. Wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemerken, dass Vorgesetzte mit dem Thema Trauer sensibel und umsichtig umgehen, es ernst nehmen und sich darum kümmern, sorgt dies für Beruhigung und Sicherheit.
- Mit der trauernden Person klären, ob die Anwesenheit von Kolleginnen und Kollegen bei der Beerdigung erwünscht ist.
- Bewusst auf die Wortwahl achten und klar kommunizieren: „Als Vorgesetzte sage ich dir ...“, „Als Freund sage ich dir ...“ etc.
- Gegenüber betroffenen Personen verständlich machen, wie viel Flexibilität seitens der Organisation möglich (Auszeiten, Urlaubstage, Krankenstand, Arbeitszeitreduktion etc.) und was zur Aufrechterhaltung des Betriebes notwendig ist.
- Gesten setzen. Bei der Beerdigung mit Blumen präsent sein oder einem Spendenaufruf Folge leisten.

Mittelfristig

- Bei längerer Abwesenheit der trauernden Person klären, wie die zusätzlich anfallende Arbeit im Team verteilt werden soll.
- Gemeinsam mit der trauernden Person die Rückkehr und den Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag planen und dabei Unregelmäßigkeiten und Planänderungen einkalkulieren.
- Nahestehende Kolleginnen und Kollegen auf die Rückkehr der trauernden Person vorbereiten, idealerweise durch externe Spezialistinnen und Spezialisten. Denn allzu oft fühlen Kolleginnen und Kollegen sich überfordert und sprachlos, und die Betroffenen erleben Isolation.

Langfristig

- So viel kommunizieren wie möglich, und zwar öfter als im normalen Arbeitsalltag.

Als Kollegin/Kollege

- Entlastungsangebote machen: Getränke oder einen Imbiss mitbringen, kleinere Besorgungen erledigen, die trauernde Person auf einen Kaffee in die Kantine einladen.
- Mitgefühl ausdrücken. Die trauernde Person in Gespräche einbinden. Allzu oft fühlen sich Trauernde ausgeschlossen, weil sich Kolleginnen und Kollegen aus Angst, etwas falsch zu machen, von der trauernden Person fernhalten.
- Mit der betroffenen Person auch während deren Abwesenheit in Kontakt bleiben, sie über Entwicklungen in der Organisation auf dem Laufenden halten und sie zu betrieblichen Veranstaltungen einladen.
- Kommunikationsangebote machen und nicht gekränkt sein, wenn diese nicht oder nur selten angenommen werden.
- Die trauernde Person bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz auf angemessene Weise willkommen heißen.



Suizid in Österreich

Jedes Jahr sterben in Österreich zwischen 400 und 450 Menschen bei Verkehrsunfällen. Die Zahl der Suizidtoten ist Jahr für Jahr ziemlich genau dreimal so hoch. Im Jahr 2017 nahmen sich 1.224 Menschen in Österreich das Leben.

Männer suizidieren sich weit häufiger als Frauen. Der Anteil von Männern an den Suizidtoten liegt weltweit zwischen 70 und 75 %; in Österreich nahmen sich 2017 964 Männer und 260 Frauen das Leben.

Die gute Nachricht ist: Seit den 1980er-Jahren ist die Zahl der Suizide in Österreich deutlich zurückgegangen. Die schlechte Nachricht ist: Seit der globalen Wirtschaftskrise 2007/2008 hat sich dieser Rückgang deutlich verlangsamt. Von 2016 auf 2017 war sogar ein leichter Anstieg der Suizidzahlen in Österreich festzustellen.

Was den Umfang der Suizidversuche betrifft, so sind wir auf Befunde aus anderen Ländern angewiesen; es gibt kaum verlässliche Zahlen, da Suizidversuche häufig nicht erkannt und entsprechend dokumentiert werden – es ist manchmal von „verdeckten Suiziden“ die Rede. Das Gesundheitsministerium geht davon aus, dass in Österreich Jahr für Jahr zwischen 15.000 und 35.000 Personen Suizidversuche unternehmen, darunter überdurchschnittlich viele junge Menschen und deutlich mehr Frauen als Männer. Es werden Statistiken hinsichtlich der Tötungsmethoden geführt, jedoch sollte deren Erwähnung im Zuge sensibler Berichterstattung über Suizide (s. weiter unten) unterbleiben.

Im Alter erhöht sich das Suizidrisiko beträchtlich. Es liegt ab dem 75. Lebensjahr 2,5-mal, ab dem 85. Lebensjahr sogar 4-mal so hoch wie in der Gesamtbevölkerung. Und in der Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen zählt Suizid weltweit seit einigen Jahren zu den häufigsten Todesursachen. Doch zwischen 35 und 40 % aller Suizide werden von Menschen begangen, die mitten im Leben stehen. Sie sind 40–60 Jahre alt, haben Familien und Jobs und sind ganz normale Mitglieder unserer Gesellschaft.

Suizid, Freitod, Selbstmord oder wie?

Man spricht übrigens nicht mehr von „Selbstmord“ oder „Freitod“. „Selbstmord“ oder Phrasen wie „Sie hat sich umgebracht“ sind insofern irreführend, als die Selbsttötung kein Verbrechen darstellt, und „Freitod“ oder Phrasen wie „Er ist freiwillig aus dem Leben geschieden“ klingen allzu romantisierend und unterstellen einen Grad an Freiwilligkeit, der zumeist nicht gegeben ist, da die meisten Suizide die Folgen psychischer Erkrankungen sind. Es hat sich eingebürgert, von „Suizid“ oder „Selbsttötung“ und davon zu sprechen, er oder sie „hat sich das Leben genommen“.

Suizidprävention in Österreich

In Österreich existiert ein dichtes Netzwerk an Unterstützungseinrichtungen für Menschen mit suizidalen Gedanken. Diese Institutionen, in deren Zentrum SUPRA – Suizidprävention Austria steht, haben eine große Menge an Broschüren und Berichten publiziert, aus denen der Großteil der hier präsentierten Informationen stammt. Ihnen sei an dieser Stelle großer Dank ausgesprochen.

Suizidal oder bloß mies drauf?

„Wenn ich heute wieder Überstunden machen muss, bring’ ich mich um!“ – „Ich halte das Leben mit diesem Chef nicht mehr aus!“ Es wird kaum jemanden geben, der Sätze dieser Art nicht schon gehört oder gesagt hat. Wir alle erleben Krisen – und manchmal muss sich der Frust durch einen Zornesausbruch einfach Luft verschaffen. Eruptionen dieser Art sind zumeist Strategien der Krisenbewältigung – aber häufen sich solche Sätze, sollte man genauer hinsehen.

Suizidalität hat selten eine Ursache, die man benennen könnte, sondern entwickelt sich zumeist aus dem Zusammenspiel verschiedener Faktoren. Akute Krisen und Belastungen spielen eine Rolle, ebenso biografische Erfahrungen, vor allem aber gehen Selbsttötungen sehr häufig psychische Erkrankungen, insbesondere Depressionen, voraus.

Daher kann man von folgenden Risikogruppen sprechen:

- Menschen in akuten privaten oder beruflichen Krisen
- Menschen mit psychischen Erkrankungen, insbesondere Depressionen
- Menschen mit Suchtproblemen

- Alte, vereinsamte oder isolierte Menschen
- Menschen, die an schweren Krankheiten leiden
- Menschen, die bereits einen oder mehrere Suizidversuch(e) hinter sich haben
- Menschen, die durch Suizid im sozialen Umfeld belastet sind

Warnsignale erkennen

Nur in sehr seltenen Fällen sind Selbsttötungen tatsächlich Kurzschlussreaktionen. Zumeist geht einem Suizid eine längere Entwicklung in Phasen voraus. Im Stadium der Erwägung wird der Suizid als Problemlösung recht allgemein in Betracht gezogen, sozialer Rückzug ist zu beobachten. In der Phase der Ambivalenz tobt ein innerer Kampf zwischen Selbsterhaltung und Selbstzerstörung. Suizidversuche werden angekündigt, nicht selten wird die Hausärztin/der Hausarzt konsultiert. Die Betroffenen quälen sich mit inneren Widersprüchen, Verzweiflung und Hoffnung ringen miteinander. In der dritten Phase hat die bzw. der Betroffene die Entscheidung zum Suizid getroffen. Der innere Kampf ist zu Ende, deshalb wirken Menschen in dieser Phase auch oft entlastet und ausgeglichen. Sie sprechen nicht mehr von ihren Suizidabsichten, sondern regeln häufig ihre Angelegenheiten, verfassen Testamente und verschenken Wertsachen. Das ist paradoxerweise der Zeitpunkt, an dem sich ein bis dahin betroffenes, besorgtes Umfeld beruhigt zurücklehnt und denkt: „Ah, es geht ihr (oder ihm) wieder besser.“

Die Initiative SUPRA – Suizidprävention Austria des Gesundheitsministeriums nennt eine Reihe von Warnsignalen. Ein Mensch ...

- wirkt bedrückt, hoffnungslos und verzweifelt
- macht direkte („Ich bringe mich um“) oder indirekte („Ich will nicht mehr“, „Alles ist sinnlos“) Suizidankündigungen
- zieht sich immer mehr zurück und bricht den Kontakt zu Freundinnen bzw. Freunden und Familie ab
- äußert sich immer pessimistisch
- verliert Interesse an Hobbys
- macht sich nichts mehr aus liebgewonnenen Dingen und verschenkt Habseligkeiten

Aokigahara, der sogenannte Selbstmord-Wald an der Nordwestflanke des Mount Fuji in Japan, in dem sich der japanischen Mythologie zufolge die Geister der Toten herumtreiben. 2010 versuchten über 250 Menschen, sich in diesem Wald das Leben zu nehmen. An den Waldeingängen befinden sich seit einigen Jahren Schilder mit Hinweisen auf Hilfsangeboten wie etwa die Telefonseelsorge sowie Mahnrufe und Gebete.



この美しい自然を
うぎの世代に
ひきつぎましょ

- leidet unter Schlafstörungen und Appetitverlust
- hat Konzentrationsschwierigkeiten und dadurch zunehmend Probleme in der Schule oder im Beruf
- spricht sehr oft über den Tod und beschäftigt sich zunehmend mit Themen in Verbindung mit Suizid
- wirkt plötzlich entspannt, nachdem er zuvor noch Suizidgedanken geäußert hat, obwohl sich an der Lebenssituation nichts geändert hat
- hortet Tabletten, besorgt sich eine Waffe, schließt plötzlich eine Lebensversicherung ab
- zeigt leichtfertiges oder selbstschädigendes Verhalten (riskantes Autofahren)

Keine dieser Verhaltensweisen muss ein konkreter Hinweis auf Suizidgefährdung sein. Wichtig ist aber: Wenn du dir Sorgen machst, sprich die Person, um die du dir Sorgen machst, direkt an: „Mir kommt vor, es geht dir sehr schlecht. Möchtest du mit mir darüber reden?“ – „Ich mache mir große Sorgen und habe den Eindruck, dass du an Suizid denkst. Täuscht mich mein Eindruck?“

Hab keine Angst, dass du die Betroffene bzw. den Betroffenen erst auf den Gedanken, sich das Leben zu nehmen, bringen könntest, indem du das Thema ansprichst. Alle Expertinnen und Experten sind sich einig: Reden hilft!

Suizidgefährdete Menschen fühlen sich zumeist sehr erleichtert, wenn sie die belastenden Gedanken endlich aussprechen können.

Suizid in der Organisation – Postvention

Seit 2014 bezeichnet die Weltgesundheitsorganisation WHO die Unterstützung von Hinterbliebenen als wichtige Strategie im Rahmen der Suizidprävention. Dieser auch Postvention – also eine Intervention nach der Tat – genannte Ansatz bezieht unter anderem Kolleginnen und Kollegen, Nachbarinnen und Nachbarn oder Rettungskräfte mit ein.

10 Schritte für den Umgang mit den Konsequenzen eines Suizids rund um den Arbeitsplatz

Schritt 1: Die Krise eindämmen, Koordination herstellen

Hat der Suizid in den Räumlichkeiten der Organisation stattgefunden, müssen ohnehin Polizei und Rettung verständigt werden. Wichtig ist es, gemeinsam mit den Einsatzkräften eine Entscheidung darüber zu treffen, wer die Angehörigen informiert.

Erfährst du vom Suizid einer Kollegin/eines Kollegen, ist es hilfreich, den Betriebsrat und die Geschäftsführung davon in Kenntnis zu setzen. Gerüchte entstehen in rasender Geschwindigkeit und lassen sich nicht gänzlich verhindern, aber je klarer und rascher Geschäftsführung und Betriebsrat zumindest die unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen informieren, desto besser. Wichtig ist es, lediglich Fakten mitzuteilen und auf Gerüchte oder Urteile zu verzichten.

Schritt 2: Die Privatsphäre respektieren – soweit möglich

Suizid ist häufig mit einem sozialen Stigma für die Hinterbliebenen belastet. Es kann daher sein, dass die Angehörigen nicht wollen, dass die Todesart bekannt wird. Betriebsrat und Geschäftsführung sollten sich um Vertraulichkeit bemühen, aber insbesondere soziale Medien stehen dem verständlichen Wunsch der Betroffenen nach Wahrung der Privatsphäre oft entgegen. Ein Satz wie der folgende funktioniert zumeist: „Auf Wunsch der Angehörigen werden zu den näheren Todesumständen keine Angaben gemacht.“ Und doch ist es gar nicht selten eine Führungsaufgabe, das Interesse der Angehörigen, keine näheren Angaben über den Tod zu machen, und die Bedürfnisse der Belegschaft nach gesicherten Informationen zu den Todesumständen gegeneinander abzuwiegen.

Schritt 3: Respektvoll kommunizieren

Suizid ist tatsächlich ansteckend. In der Forschung ist die Häufung von Suiziden und

Suizidversuchen nach einer Selbsttötung als Werther-Effekt bekannt – nach Johann Wolfgang von Goethes Briefroman „Die Leiden des jungen Werthers“, nach dessen Erscheinen 1774 es zu einer messbaren Steigerung von Suiziden kam. Es ist daher wichtig, wie über Suizid gesprochen und geschrieben wird. Auf sensationsheischende Formulierungen ist dringend zu verzichten, ebenso auf gut gemeinte, romantisierende Phrasen wie: „Er sah keinen anderen Ausweg mehr ...“ oder „Sie hat jetzt ihren Frieden gefunden ...“

Schritt 4: Hilfreich sein

In der Phase unmittelbar nach einem Suizid geht es zuerst einmal um ganz praktische Unterstützung. Neben dem Informationsbedürfnis der Betroffenen sollten auch deren Hunger und Durst gestillt werden. Außerdem sollten Vorkehrungen getroffen werden, um den Arbeitsanfall des Tages zu bewältigen. Was muss heute erledigt werden (und von wem), was ist nicht so dringend? Wer muss davon erfahren, dass bestimmte Arbeitsprozesse heute nicht erledigt werden können?

Schritt 5: Für Betreuung und Begleitung sorgen

Hinterbliebene nach einem Suizid haben ein hohes Risiko, mit komplizierter Trauer – also, kurz gesagt, mit sehr intensiven Trauerreaktionen und einem deutlich verlängerten Trauerprozess – konfrontiert zu sein. Sie werden häufig von Scham- oder Schuldgefühlen gequält: „Warum habe ich nicht erkannt, dass sie mit dem Gedanken spielt, sich das Leben zu nehmen?“ – „Hätte ich etwas tun können oder müssen?“ – „Vorgestern hatten wir einen Streit, und heute ist er tot. Bin ich schuld?“ Einige Kolleginnen und Kollegen werden davon stärker betroffen sein als andere, aber alle sollten das Angebot erhalten, darüber zu sprechen und ihren Gefühlen Platz zu geben. Arbeitspsychologinnen bzw. Arbeitspsychologen, Betriebsärztinnen bzw. Betriebsärzte, externe Trauerbegleiterinnen bzw. Trauerbegleiter oder Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Krisenintervention sollten hinzugezogen werden. Je nach Grad der Betroffenheit können Gruppen- oder Einzelgespräche zur Entlastung angeboten werden.

Schritt 6: Trauern und Trauernde ernst nehmen

Ein Suizid hat Auswirkungen auf das Organisationsgefüge. Es ist nicht zu erwarten, dass nach wenigen Tagen wieder *business as usual* herrscht. Zugleich ist Trauer eben höchst individuell. Manche Kolleginnen und Kollegen versuchen, so rasch wie möglich zur Routine des Alltags zurückzukehren, andere reflektieren angesichts des Suizids einer

Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ihre eigene berufliche Situation: „Wenn sogar sie/er, die/den ich immer für so stabil gehalten habe, es nicht mehr ertragen hat – was heißt das für mich und meinen Job?“ Daraus kann das Bedürfnis stehen, die eigene Arbeitssituation angenehmer zu gestalten. Konflikte am Arbeitsplatz sind daher als Folge eines Suizids nicht ungewöhnlich. Führungskräfte und Betriebsräte sollten darauf vorbereitet sein.

Schritt 7: Das Gleichgewicht am Arbeitsplatz wiederherstellen

Nach einer bestimmten Zeit geht es aber auch darum, Normalität wiederherzustellen – wenngleich klar ist, dass nach einem Suizid nichts mehr so ist wie zuvor und die anzustrebende Normalität eine neue ist. Für Führungskräfte, aber auch für Betriebsrätinnen und Betriebsräte besteht die Herausforderung darin, die Balance zwischen der Fürsorge für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Anforderungen des Arbeitsplatzes bzw. den Ansprüchen der Kundinnen und Kunden zu finden. Je offener mit den Kolleginnen und Kollegen darüber gesprochen werden kann, desto besser.

Schritt 8: Führung zeigen

Auch wenn es abgedroschen klingt: Man kann aus Krisen auch gestärkt hervorgehen. Wenn Betriebsrat und Management eine Krise wie den Suizid einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters gut meistern und den betroffenen Kolleginnen und Kollegen das Gefühl geben, dass sie auf deren Bedürfnisse Rücksicht nehmen, dann erhöht das das Vertrauen in die Organisation. Eine gemeinsam bewältigte Krise kann den Zusammenhalt enorm stärken. Leider ist auch das Gegenteil wahr: Wenn die Belegschaft den Eindruck hat, die Verantwortlichen kümmern sich nicht oder wollen einfach, dass alles so weiterläuft wie bisher, dann wird nicht nur das traumatische Ereignis selbst verstärkt, sondern auch das Vertrauen in die Organisation erschüttert. Nach unvollständig bearbeiteten Trauerfällen und Krisen können Konflikte, die schon seit längerem schwebend im Unternehmen existieren, neu angefacht werden und neue Dringlichkeit bekommen.

Schritt 9: Auf die Individualität von Trauer vorbereitet sein

Manche Kolleginnen und Kollegen können von einem Suizid auch noch Monate nach der Tat tief betroffen sein. Es kommt immer wieder vor, dass Trauerreaktionen von Kolleginnen und Kollegen beispielsweise rund um die erste Weihnachtsfeier oder den ersten Betriebsausflug nach dem Suizid noch einmal besonders intensiv auftreten. Hier ist es wichtig, die Individualität von Trauer zu respektieren und Verständnis zu zeigen – und

nicht etwa mit Sätzen zu reagieren wie: „Das ist doch schon Monate her. Sei bitte nicht so sentimental!“

Schritt 10: Externe Mitarbeiterberatung (Employee Assistance Programs) implementieren

Nach der Bewältigung der individuellen und kollektiven Trauer nach einem Suizid ist die Arbeit aber nicht erledigt. Organisationskultur definiert sich nicht zuletzt dadurch, welche Lehren aus Krisen gezogen werden. Gerade nach Suiziden können sich niederschwellige Präventionsmaßnahmen als hilfreich erweisen. Viele Unternehmen verfügen über sogenannte Employee Assistance Programs – kurz gesagt externe Beratung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in deren Rahmen entsprechende Schwerpunkte gesetzt werden können. Sollten solche Programme noch nicht existieren, ist jetzt ein geeigneter Zeitpunkt, um darüber nachzudenken.

Fehlannahmen rund um den Suizid

(Quelle: SUPRA – Suizidprävention Austria)

Wer von Suizid redet, begeht ihn nicht.

Falsch. Die meisten Suizide werden direkt oder indirekt angekündigt. Jede Äußerung über Suizid ist Ausdruck einer Notsituation und sollte ernstgenommen werden.

Es ist gefährlich, andere auf Suizidgedanken anzusprechen.

Falsch. Kein Mensch nimmt sich das Leben, weil er auf Suizidgedanken angesprochen wurde. Zumeist reagieren Menschen erleichtert, wenn sie die belastenden Gedanken endlich äußern dürfen, ohne verurteilt zu werden.

Wer sich wirklich das Leben nehmen will, ist ohnehin nicht aufzuhalten.

Falsch. Suizidale Menschen sind zumeist lange hin- und hergerissen zwischen der Entscheidung für das Leben oder für den Tod. Doch selbst nach dem Entschluss ist es möglich, durch das Mobilisieren von Hilfsangeboten Suizide und Suizidversuche zu verhindern.

Wer an Suizid denkt, ist nicht normal.

Falsch. Die meisten Menschen gelangen irgendwann in ihrem Leben in eine Krise, an

deren Tiefpunkt sie denken, es sei besser, nicht weiterzuleben. Wenn diese Gedanken über einen längeren Zeitraum bestehen, ist professionelle Hilfe wichtig.

Wer einen Suizidversuch überlebt, macht so etwas nie wieder.

Falsch. Nach einem Suizidversuch besteht ein erhöhtes Risiko, wieder suizidal zu werden.

Die meisten Suizide ereignen sich im November und rund um Weihnachten.

Falsch. In Österreich finden die meisten Suizide in den Frühlingsmonaten statt.

Suizide sind ein ländliches Phänomen, in der Stadt kommen sie kaum vor.

Falsch. Es gibt große regionale Unterschiede hinsichtlich der Zahl an Suiziden, auch am Land. Entscheidend ist die Dichte der psychosozialen Versorgung.

Wer Suizidgedanken hat, wird sie sein ganzes Leben lang nicht los.

Falsch. Suizidale Gedanken entstehen zumeist in Krisensituationen. Wird die Krise bewältigt, verflüchtigen sich auch die Suizidgedanken.

Wer einen Suizidversuch begeht, will nur Aufmerksamkeit.

Falsch. Suizidversuche sind Ausdruck der existenziellen Not der Betroffenen und des Bedürfnisses, diese Not mitzuteilen.

Quellen (Auswahl)

Chris Paul: Warum hast du uns das angetan? Ein Begleitbuch für Trauernde nach einem Suizid. Gütersloh (Gütersloher Verlagshaus) 2016.

Marion Schenk: Suizid, Suizidalität und Trauer. Gewaltsamer Tod und Nachsterbewunsch in der Begleitung. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht) 2014.

Wegweiser zur Suizidprävention. Broschüren, herausgegeben vom Kriseninterventionszentrum Wien.

Probleme sind bewältigbar. Broschüre, herausgegeben von Go-On Kompetenzzentrum für Suizid-Prävention Steiermark.

Suizid und Suizidprävention in Österreich. Bericht 2018, herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz.

Carson J. Spencer Foundation/Crisis Care Network/National Action Alliance for Suicide Prevention and American Association of Suicidology: A Manager's Guide to Suicide Postvention in the Workplace:

10 Action Steps for Dealing with the Aftermath of Suicide. Denver (Carson J. Spencer Foundation) 2013.

Der schwierigste Brief

Das Verfassen von Kondolenzschreiben zählt, das behaupten zumindest amerikanische Psychologen, zu den schwierigsten Aufgaben im Leben. Die emotionalen Hürden sind hoch, die Angst vor dem Tritt in Fettnäpfchen ist groß. Um vermeintlich auf Nummer sicher zu gehen, speichern viele Organisationen Musterkondolenzbriefe in ihren Computern, die im Bedarfsfall ausgedruckt, von der Geschäftsführung unterschrieben und versandt werden. In diesen Schreiben finden sich dann häufig oberflächliche Floskeln, unpassende Zitate und gut gemeinte Ratschläge, die lediglich bewirken, dass sich die Hinterbliebenen gekränkt fühlen.

Einige Grundregeln

- Kondolenzbriefe sollten handschriftlich verfasst werden.
- Kondolenzbriefe sollten so zeitnah wie möglich, also binnen der ersten 24 Stunden, verfasst werden.
- Kondolenzbriefe sind Chefinnen- bzw. Chefsache; die engsten Kolleginnen und Kollegen können das Schreiben mitunterzeichnen.
- Das Firmenbriefpapier ist zumeist unpassend. Wer will schon auf einem Kondolenzschreiben die Bankverbindung der Organisation lesen? Auch trauerumrandete Briefbögen sollten vermieden werden, da sie traditionell den Familienmitgliedern vorbehalten sind. Wenn möglich, sollte einfaches Briefpapier verwendet werden, auf dem lediglich der Name der Organisation oder des Unternehmens aufscheint.
- Verzichte auf Bibelverse und andere Trauersprüche. Erfahrungsgemäß findet man selten ein wirklich gut passendes Zitat.
- Verzichte auf Trauerbillets, wie du sie in Papierfachgeschäften bekommst. Je individueller, desto besser. Es geht darum, das Gefühl zu vermitteln, dass Kolleginnen und Kollegen mitfühlen und Verständnis für die Situation zeigen.
- Oft bietet es sich an, zum Einstieg zu erzählen, wie du vom Tod der Person erfahren hast: „Sehr geehrte Frau Mayer, gerade habe ich in einer Besprechung erfahren, dass Ihr Mann den Kampf gegen seine Krankheit verloren hat.“
- Trauer verursacht häufig Sprachlosigkeit. Sprich über diese Sprachlosigkeit: „Ich weiß gar nicht, was ich angesichts dieser schrecklichen Neuigkeiten sagen soll.“



- Wenn du die verstorbene Person gut gekannt hast, würdige ihre Leistungen, hebe ihre positiven Eigenschaften hervor. Aber übertreibe nicht. Es spricht gar nichts dagegen, gemeinsam im Team zu überlegen.
- Mitgefühl ist eine komplizierte Sache, umso wichtiger ist es, einfache Sätze zu schreiben: „Ich möchte Ihnen meine tief empfundene Anteilnahme ausdrücken.“
- Kündige an, ob und in welcher Form du weiteren Kontakt mit den Hinterbliebenen aufnimmst, und formuliere Hilfsangebote: „Ich werde mir erlauben, mich in den nächsten Tagen telefonisch bei Ihnen zu melden. Zögern Sie umgekehrt nicht, mich zu kontaktieren, wenn Sie Unterstützung benötigen.“



Hin zu einer Politik der Trauer

Was passiert, wenn eine nahe Angehörige oder ein naher Angehöriger stirbt? Das Angestelltengesetz ist nicht sehr konkret: „Der Angestellte behält [...] den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird“ (Art 1 § 8 Abs 3 AngG). Ähnlich ist es bei den Bundesbediensteten = eine gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst = Meldung an den DG muss umgehend erfolgen. Der DG kann Sonderurlaub gewähren. Die SOU-Regelungen sind von Ressort zu Ressort unterschiedlich. Bitte bei dem DG oder PV oder GÖD – zur eigenen Sicherheit – nachfragen. BDG § 74, VBG § 29a. Bezüge bleiben während der genehmigten Sonderurlaubszeit aufrecht. Die genauen Ausgestaltungen sind in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen geregelt. Je nach Betrieb/Dienststelle und je nach Nähe der/des verstorbenen Angehörigen erhalten Angestellte/Bundesbedienstete zwischen einem und drei dienstfreien Tagen – um die Formalia zu regeln und das Begräbnis zu besuchen.

Wer mehr Zeit braucht, um zu trauern, muss in Krankenstand gehen oder Urlaub nehmen. Und doch sind trauernde Menschen weder krank noch erholen sie sich in ihrer Abwesenheit vom Arbeitsplatz. Sie versuchen vielmehr, mit völlig veränderten Lebensumständen zurechtzukommen. Es gilt daher, die Notwendigkeit zu trauern auch auf gesetzlicher Ebene bzw. auf Ebene der Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen sichtbar zu machen: etwa durch Trauerkarenzregelungen, durch Karenzen für persönliche Notfälle nach kanadischem Vorbild, durch Freistellungen am Ende der Familienhospizkarenz, durch bessere Bewerbung der Familienhospizkarenz.

GÖD und vida setzen sich dafür ein und haben unter anderem eine Musterbetriebsvereinbarung für Trauerangelegenheiten formuliert. Du findest sie hier: <https://bit.ly/2CPN3Tw>.



Nützliche Adressen und Telefonnummern

Kriseninterventionszentrum Wien

Lazarettgasse 14 a
1090 Wien

www.kriseninterventionszentrum.at
+43 1 406 95 95

Die telefonische Kontaktaufnahme ist wochentags von 10 bis 17 Uhr möglich.

Telefonseelsorge

Die telefonische Kontaktaufnahme ist unter der Notrufnummer 142 rund um die Uhr möglich.

Psychiatrische Soforthilfe Wien

www.psd-wien.at
+43 1 313 30

Die telefonische Kontaktaufnahme ist rund um die Uhr möglich.

Männernotruf

www.maennernotruf.at
0800 246 247

Die telefonische Kontaktaufnahme ist rund um die Uhr möglich.

Frauenhelpline

www.frauenhelpline.at
0800 222 555

Die telefonische Kontaktaufnahme ist rund um die Uhr möglich.

Webangebote für Kinder und Jugendliche

www.bittelebe.at

Familienberatungsstelle der Wiener Kinderfreunde

(Team Ottakring)
Neulerchenfelder Straße 83
1160 Wien

www.wien.kinderfreunde.at/Bundeslaender/Wien/16/Ottakring
+43 664 88 45 53 32

Beratungen montags bis freitags 17 bis 19 Uhr und nach Vereinbarung.

Gesprächsinself – eine Gesprächsinitiative der katholischen Kirche

Freyung 6a
1010 Wien
www.gespraechsinsel.at

+43 664 610 12 67

Geschäftszeiten montags bis freitags 11 bis 17 Uhr; Gesprächsangebote auch in englischer, portugiesischer, spanischer, polnischer und französischer Sprache.

Kontaktstelle Trauer der Erzdiözese Wien

Stephansplatz 6
1010 Wien
www.caritas-wien.at/hilfe-angebote/hospiz/trauerbegleitung
+43 1 515 12 30 99

Geschäftszeiten montags bis freitags 9 bis 17 Uhr.



**Offenes Trauercafé beim SDS Gesundheitszentrum
am St.-Josef-Krankenhaus**

Auhofstraße 189
1130 Wien
<http://gesundheitszentrum.sjk-wien.at>
+43 664 88 41 96 04

*Das Café ist geöffnet jeden ersten Dienstag im Monat,
16 bis 18 Uhr, eine Anmeldung ist nicht erforderlich.*

**Selbsthilfegruppe für Hinterbliebene
von Suizidopfern**

Brigittenauer Lände 50–54/1/5
1200 Wien
www.hpe.at
+43 1 526 42 02

*Die Gruppe ist telefonisch erreichbar montags, mitt-
wochs, donnerstags von 10 bis 15 Uhr, dienstags und
freitags 10 bis 12 Uhr. Für den Besuch ist ein Vorgespräch
bei einer Beraterin der HPE-Beratungsstelle notwendig.*

Selbsthilfegruppe Trauernde Eltern

Florianigasse 24
1080 Wien
www.trauernde-eltern-wien.at
+43 660 302 61 08

*Treffen finden jeden ersten Montag im Monat
um 18.30 Uhr statt.*

Rainbows – für Kinder in stürmischen Zeiten

Richard-Wagner-Platz 3
1160 Wien
www.rainbows.at
+43 1 907 37 33
Bürozeiten montags bis donnerstags, 9 bis 12 Uhr.

Rundumberatung – Rundumtod

Maurer Lange Gasse 15
1230 Wien
www.rundumtod.at
+43 664 424 05 26
*Beratungen und Akutinterventionen
nach Vereinbarung.*



www.vida.at
www.goed.at
www.rundumberatung.at