



Todesfall im Unternehmen

Zwischen Schock und Verantwortung: Was Führung jetzt braucht.

ORIENTIERUNG | Die erste Lage klären

- Ruhig bleiben und sich einen ersten Überblick über die Situation verschaffen.
- Sich innerlich so ausrichten, dass sowohl Entscheidungen als auch Mitgefühl möglich sind.
- Frühzeitig interne Unterstützende einbinden (Personalabteilung, Krisenteam, Geschäftsführung, vertraute Führungskraft).
- Klären, wer den Kontakt zu den Angehörigen übernimmt und wie dieser gestaltet wird.
- Sicherstellen, dass die Informationen zum Todesfall verlässlich sind, bevor sie weitergegeben werden.
- Entscheidungswege und Verantwortlichkeiten für die nächsten Schritte festlegen.

BEZIEHUNG | Wer ist jetzt besonders im Blick?

- Einschätzen, wer der verstorbenen Person besonders nahestand – fachlich wie persönlich.
- Mitarbeitende berücksichtigen, die nicht vor Ort sind (Urlaub, Krankheit, Homeoffice, Schichtdienst).
- Teamkonstellationen betrachten: Welche Personen oder Gruppen könnten besonders belastet sein?
- Nähebeziehungen und Hierarchien nicht verwechseln: Auch Menschen ohne formale Nähe können emotional stark betroffen sein.

KOMMUNIKATION | Klar, transparent, abgestimmt

- Die Nachricht möglichst **persönlich** und in einem geschützten Rahmen überbringen.
- Direkte Kolleg*innen zuerst informieren, anschließend das erweiterte Umfeld.
- Zeit und Raum für erste Reaktionen, Fragen und Stille einplanen.
- Mit den **Angehörigen** abstimmen, welche Informationen intern und extern geteilt werden dürfen.
- Offen **benennen**, was bekannt ist – und ebenso, was noch unklar ist.
- Externe Kommunikationsbedarfe klären (Kund*innen, Lieferant*innen, Kooperationspartner*innen) und Botschaften abstimmen.
- Festlegen, wie die Information im Unternehmen verbreitet wird: zuerst persönlich, danach ergänzend über Intranet, Aushang oder interne E-Mail.
- Darauf achten, dass die Kommunikation nach innen und nach außen konsistent bleibt.

STABILISIERUNG | Akut entlasten und schützen

- Deutlich machen, dass vorübergehende eingeschränkte Arbeitsfähigkeit nach einer Todesnachricht **normal** ist.
- Anbieten, nach Hause zu gehen, eine Pause einzulegen oder Aufgaben für den Moment ruhen zu lassen.
- Kurzfristige Austauschformate ermöglichen (Teamgespräch, moderierter Check-in, Unterstützung durch externe Fachstellen).
- Das Gespräch mit Mitarbeitenden suchen, die den Arbeitsplatz mit der verstorbenen Person geteilt haben: Was brauchen sie, um schrittweise weiterarbeiten zu können?
- Unterschiedliche Trauerreaktionen anerkennen (Redebedarf, Rückzug, Aktionismus, Erstarrung).
- Belastungssignale ernst nehmen (Überforderung, Gereiztheit, Schlaflosigkeit, starke Unruhe).
- Prioritäten anpassen und Aufgaben vorübergehend umverteilen, um Überlastung zu vermeiden.
- Auf interne und externe Unterstützungsangebote hinweisen (z. B. Beratung, Krisenintervention, Employee Assistance Programme).

Psychische Akutbelastung und traumatische Ereignisse

- Wenn Mitarbeitende Zeuginnen oder Zeugen eines schweren Unfalls, plötzlichen Todesfalls oder einer Gewalttat wurden, prüfen, ob ein Arbeitsunfall vorliegt – auch ohne körperliche Verletzungen.
- Sicherstellen, dass der Vorfall der gesetzlichen Unfallversicherung gemeldet wird; **psychische** Reaktionen ausdrücklich mit aufnehmen.
- Betroffene bei der Kontaktaufnahme zur zuständigen Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse unterstützen.

- Auf das Psychotherapeutenverfahren der Unfallversicherung und weitere Hilfsangebote hinweisen.
- Kommunizieren, dass die Inanspruchnahme von Hilfe ein verantwortungsvoller Schritt ist – kein Zeichen von Schwäche.
- Bei starken oder anhaltenden Belastungen frühzeitig externe Fachstellen oder Krisenintervention einbinden.



GESTALTUNG | Abschied ermöglichen, Kultur zeigen

- Prüfen, ob ein gemeinsamer Moment des Gedenkens passend ist (kurze Zusammenkunft, Schweigeminute, kleine Abschiedsfeier).
- Bestehende Unternehmenskultur und frühere Formen des Erinnerns berücksichtigen: Was passt zu diesem Unternehmen, zu diesem Team?
- Den Arbeitsplatz der verstorbenen Person **kultursensibel** gestalten – etwa mit Foto, Blume oder Kerze – und eine klare zeitliche Begrenzung festlegen.
- Persönliche Gegenstände (Spind, Büro, Werkzeuge) behutsam behandeln und das weitere Vorgehen nach Möglichkeit mit den Angehörigen abstimmen.
- Prüfen, ob ein anderer Ort im Unternehmen als temporärer Raum für Trauer dienen kann (z. B. eine ruhige Ecke im Pausenraum).
- Informationen zur Trauerfeier einholen: Wer kann teilnehmen, gibt es Freistellungen?
- Kranz, Blumenschmuck oder Spende im Namen des Unternehmens organisieren – in Abstimmung mit den Angehörigen.

INTEGRATION | Den Verlust in den Alltag einbetten

- Transparent machen, wie es mit der Stelle weitergeht (Übergangslösungen, spätere Nachbesetzung), um Unsicherheit zu reduzieren.
- Direkte Kolleg*innen auch nach Wochen gezielt ansprechen und nach ihrem Befinden fragen.
- Im Team erfragen, was hilfreich ist: weitere Gesprächsangebote, ein Ort der Erinnerung, eine Markierung des Abschieds.
- Besondere Tage wie Todestag oder Geburtstag der verstorbenen Person berücksichtigen – sofern das Team es wünscht und es sich stimmig anfühlt.
- Teamdynamiken beobachten: Wer übernimmt dauerhaft zu viel? Wer zieht sich deutlich zurück? Wo entstehen Lücken, die moderiert werden sollten?
- Im Führungskreis reflektieren:
 - Was ist gut gelungen?
 - Wo gab es Unsicherheiten?
 - Welche Abläufe und Kommunikationswege wollen wir für zukünftige Situationen verbessern?
- Im Blick behalten, dass Trauer nicht linear verläuft: Unterschiedliche und auch ambivalente Reaktionen (z. B. Trauer und Erleichterung nebeneinander) sind normal und dürfen benannt werden.

Wie refraym Sie unterstützen kann

Wenn in Ihrem Unternehmen ein Todesfall eintritt oder Sie Ihre Trauerkultur langfristig stärken möchten, begleitet refraym Sie in folgenden Bereichen:

Akutbegleitung nach einem Todesfall

Strukturierte Unterstützung für Führungskräfte und HR, wenn Schock, Hilflosigkeit und viele offene Fragen aufeinandertreffen.

Moderation von Team- und Führungsgesprächen

Begleitung von Meetings, in denen Trauer, Belastung und Arbeitsfähigkeit gemeinsam betrachtet werden sollen. Im Präsenz- oder Online-Format.

Beratung zur Trauer- und Abschiedskultur im Unternehmen

Entwicklung von klaren, menschlichen Leitlinien und Ritualen: von der internen Kommunikation bis zur Frage, wie Abschied im Arbeitskontext gestaltet werden kann.

Fortbildungen & Workshops zu „Trauer am Arbeitsplatz“

Sensibilisierung von Führungskräften, HR und Teams für den Umgang mit Verlust, Krankheit und Abschied im Arbeitsalltag.

Auf Wunsch klären wir in einem kurzen Vorgespräch, was Sie akut brauchen und welche nächsten Schritte für Ihre Organisation sinnvoll sind.

refraym | Systemische Beratung für Verlust & Wandel
Britta Preuße | 0151. 24 14 04 36 | kontakt@refraym.de