



Trauer in der Arbeitswelt

Leitfaden für Unternehmen

Einleitung

Der Tod ist in unserer Gesellschaft noch immer ein Tabuthema. Noch schwieriger ist es, wenn er in der Arbeitswelt auftritt. Und doch ist er eine fast alltägliche Realität. Jede und jeder erlebt irgendwann im Laufe des Arbeitslebens den Verlust eines nahestehenden Menschen. Und jede betroffene Person wird ihre Trauer auch an ihrem Arbeitsplatz in der einen oder anderen Form mitteilen.

Es fällt uns schwer, angemessen zu reagieren, wenn der Arbeitskollege den Tod seiner Partnerin bekannt gibt. Wie gehen wir mit einer Mitarbeiterin um, die über einen längeren Zeitraum trauert? Wie spricht man in einem Team über den Verlust eines Mitarbeiters? Diese Broschüre bietet Antworten. Sie richtet sich an Geschäftsleitungen von Unternehmen, Personalverantwortliche, aber auch an alle anderen Personen, die Teil eines Teams sind.

Es gibt keine allgemeingültigen Rezepte, jede Situation ist anders. Die hier vorliegenden Empfehlungen wurden von einer Arbeitsgruppe aus Personen mit unterschiedlichem Hintergrund erarbeitet. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, hofft, mit dieser Broschüre einen Beitrag leisten zu können, damit sich Teams bestmöglich auf die schwierige Situation von Trauer am Arbeitsplatz vorbereiten können. Das Schlimmste ist das Unausgesprochene, das Unterschwellige, die Ungleichbehandlung. Sich der Trauer zu stellen, erfordert Mut. Dieser Mut ist notwendig, um zu gegebener Zeit zu wissen, was zu tun ist, und einfühlsame und angemessene Hilfe anbieten zu können.



Valérie Borioli Sandoz

Leiterin Gleichstellungspolitik Travail.Suisse

Bern, Mai 2022

TRAUER IN DER ARBEITSWELT

LEITFADEN FÜR
UNTERNEHMEN



TRAUER IN DER ARBEITSWELT

LEITFADEN FÜR UNTERNEHMEN

Autorinnen und Autor

Aurélie Masciulli Jung

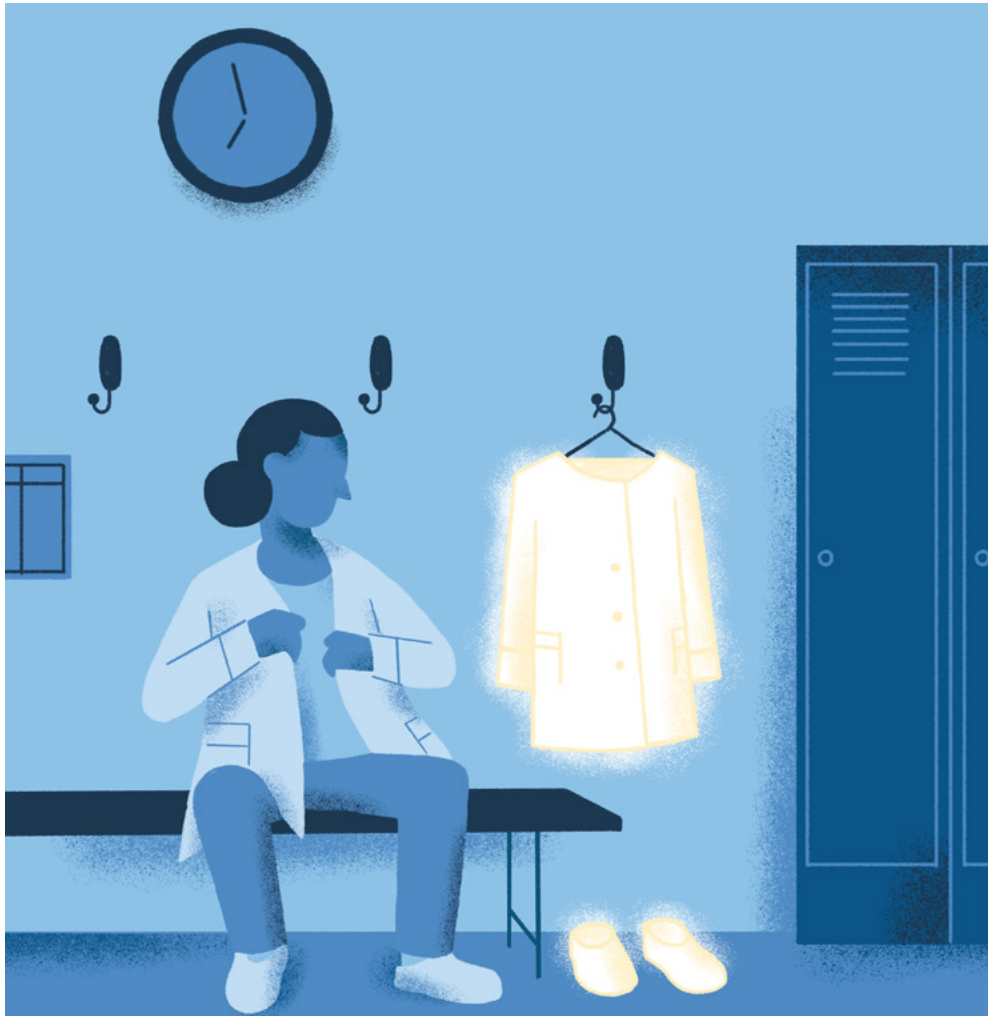
Melissa Ischer

Katja Haunreiter

Marc-Antoine Berthod

INHALTSVERZEICHNIS

MEMENTO	5
EINLEITUNG	7
ZIELE	7
TRAUER AM ARBEITSPLATZ	8
GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ	10
VONSEITEN DER GESCHÄFTSLEITUNG UND DER PERSONALABTEILUNG	13
VONSEITEN DER KADERANGESTELLTEN	16
TODESFÄLLE VON NAHESTEHENDEN PERSONEN	18
TODESFÄLLE VON MITARBEITENDEN	20
RECHTLICHE ASPEKTE	22
WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN	29



” Als ich nach drei Tagen wieder zur Arbeit kam, war ich schnell überfordert mit dem, was sich während meiner Abwesenheit angehäuft hatte. Da es mir peinlich war, die Kollegen um Hilfe zu bitten, und ich mich kaum konzentrieren konnte, wuchs der Aktenstapel immer weiter. Ich traute mich aber nicht, meinen Vorgesetzten zu alarmieren.“

Samantha, trauernde Mitarbeiterin

MEMENTO

Die individuelle und die soziale Dimension der Trauer einbeziehen

Berücksichtigen, dass es keine „normale“ oder „Standard“-Trauerzeit gibt

Trauersituationen unabhängig vom Verwandtschaftsverhältnis betrachten

Die Rückkehr an den Arbeitsplatz umsichtig gestalten und die trauernde Person rücksichtsvoll behandeln

Sich bei der trauernden Person nach ihren Bedürfnissen und Erwartungen erkundigen

Einer trauernden Person und Kolleginnen/Kollegen von verstorbenen Mitarbeitenden über einen längeren Zeitraum regelmässig einen Raum für den Austausch bieten

Die Bedürfnisse einer trauernden Person immer wieder gemeinsam evaluieren

Die Arbeitsbedingungen je nach den geäusserten Bedürfnissen der trauernden Person flexibel gestalten

Vorausgreifend Richtlinien für das betriebliche Trauermanagement definieren



” Mit der Erfahrung erwirbt man zwar eine Haltung, aber oft wird nicht vorausgreifend geplant, und die Protokolle oder Herangehensweisen dann je nach Situation gestaltet. Man sollte sich aber vielmehr fragen: Wenn es jetzt passiert, was haben wir dann zur Verfügung?“

Sabine, Personalverantwortliche

EINLEITUNG

Es mag zwar scheinen, als gehöre Trauer primär in den persönlichen und privaten Bereich, aber es ist geboten, diese auf den individuellen Prozess zentrierte Betrachtungsweise abzulegen und die Auswirkungen beim Verlust einer nahestehenden Person ganzheitlich zu betrachten. Das berufliche Umfeld spielt eine massgebende Rolle bei der Trauerbegleitung, da ja die Arbeitsumgebung einen wichtigen Anteil im Beziehungsleben von Menschen ausmacht. Unternehmen tun folglich gut daran, Trauer als mögliches Ereignis zu thematisieren, das ein ganzheitliches Management sowohl für die trauernde Person als auch für ihr berufliches Umfeld erfordert. Es sollte auch berücksichtigt werden, welche Bedeutung jemand dem Tod einer nahestehenden Person – unabhängig vom Verwandtschaftsverhältnis – beimisst, um die Arbeitsbedingungen bestmöglich anpassen und adäquate Unterstützung bieten zu können.

ZIELE

Wenn bei einem Mitglied des Personals ein Trauerfall gegeben ist, sind Geschäftsleitung, Personalabteilung, Kaderkräfte sowie Kolleginnen und Kollegen davon betroffen. Manche Ansätze dieser Broschüre werden in Unternehmen bereits umgesetzt und auch andere und innovativere Ansätze zur Unterstützung des Personals entwickelt. Hierbei sollte gemeinsam über folgende Fragen nachgedacht werden: *Was sagen? Wie sein? und Was tun?* – und dies auf längere Sicht, ausgehend davon, dass Trauer unterschiedlich intensive Phasen umfasst und wie eine gestrichelte Linie erlebt wird. Ziel dieser Broschüre ist es, die Diskussion über Trauersituationen in der Arbeitswelt zu fördern. Sie lädt Geschäftsleitungen, Personalabteilungen, Kadermitarbeitende und hierarchische Vorgesetzte zur Auseinandersetzung mit dem Thema ein und bietet Empfehlungen für die vorausschauende Planung und Konzeption eines betrieblichen Trauermanagements.

TRAUER AM ARBEITSPLATZ

Trauer ist der Schmerz, der nach dem Tod einer nahestehenden Person empfunden wird. Die psychologische Dimension ist zwar wichtig, um zu erfassen, was trauernde Personen während eines mehr oder weniger langen Zeitraums durchmachen, aber sie reicht allein nicht aus, um eine Trauersituation zu erfassen und adäquate Empfehlungen aufzustellen; insbesondere in einem sozialen Umfeld wie einem Unternehmen.

Dabei sind individuelle, sozioökonomische und kulturelle Variationen zu berücksichtigen, denn sie machen jedes Trauererlebnis individuell und einzigartig. Kein Trauerfall ist wie der andere:

- Eine „normale“ oder „Standard“-Trauerzeit gibt es nicht;
- Massgebend ist die Beziehung zwischen der trauernden und der verstorbenen Person;
- Grosse Bedeutung haben die Art des Todes und seine Umstände; sie können einen Schock auslösen.

Der Knackpunkt liegt im Sinn, den eine trauernde Person dem Verlust beimisst und der über die Intensität der Traurigkeit entscheidet – und zwar deutlich stärker als das Verwandtschaftsverhältnis, das üblicherweise bei Sonderurlaubsregelungen massgebend ist.

PSYCHOLOGISCHE PERSPEKTIVE DER TRAUER

- Trauer wird „als Arbeit“ erfahren, die man wider den eigenen Willen leisten muss, was als schwierig erlebt werden kann. Man muss dies in erster Linie als Prozess denken
- Die Trauererfahrung ist durch eine Reihe (nicht linearer) Etappen gekennzeichnet (Verleugnung, Wut, Verhandeln, Traurigkeit, Akzeptanz)
- Der Verlust einer nahestehenden Person manifestiert sich auf emotionaler wie körperlicher Ebene (Schlaf- und Appetitstörungen, Müdigkeit, Muskelschmerzen, Stress, Angstgefühle, Reizbarkeit, Rückzug, Gedächtnisverlust, Konzentrationsprobleme usw.)

SOZIALE PERSPEKTIVE DER TRAUER

- Trauernde Personen sind nach wie vor Teil eines ganzen Bündels an sozialen Beziehungen
- Das Umfeld (Familie, Beziehungen, Arbeitswelt, Vereinsleben) ist immer betroffen, auch wenn es nicht direkt getroffen ist (Gleichgültigkeit verstärkt negative Emotionen)
- Trauer kann bei der trauernden Person einen zeitweiligen oder dauerhaften Sinnverlust (spirituelle Dimension) auslösen, was potenziell ein verringertes Engagement im Beruf zur Folge hat
- Eine Trauer erleben, das umfasst auch das Management einer Vielzahl von Beziehungen, unter anderem auch in der Arbeitswelt

GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

DIE ARBEITSWELT UND DIE TRAUER

Aufgrund der zahlreichen formellen wie informellen Kontakte im beruflichen Umfeld ist dieses nach einem Todesfall potenziell durch Anteilnahme mitbetroffen. Das Arbeitsumfeld, das Management beruflicher Beziehungen durch das Personalwesen, der Management-Stil der Kaderangestellten und die Einstellung der Kolleginnen und Kollegen gegenüber trauernden Personen zählen zu den entscheidenden Parametern bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einem Trauerfall.

TRAUER – PSYCHOSOZIALES RISIKO UND SOZIALE VERANTWORTUNG

Die Verantwortung der Geschäftsleitung betrifft alle arbeitsbezogenen Faktoren, welche die Gesundheit der Arbeitnehmenden beeinträchtigen können. Der Gesundheitsschutz erstreckt sich auch auf Trauerfälle. In bestimmten Fällen ist es somit möglich, dass der Arbeitgeber spezifische Massnahmen ergreifen muss, um diesem besonderen Umstand Rechnung zu tragen:

- Trauer kann auf verschiedenen Ebenen (psychisch, sozial, physisch) einen Risikofaktor darstellen und erfordert entsprechende Wachsamkeit;
- Die Arbeit ist möglicherweise ein Rückzugsort und sogar ein Ort zum Kräfteschöpfen, aber zugleich auch ein Ort, der den Schmerz verdoppelt (indem er etwa die Müdigkeit verschärft).

RÜCKKEHR AN DEN ARBEITSPLATZ

Von trauernden Menschen wird erwartet, dass Aufgaben und Produktivität mehr oder weniger schnell wieder erbracht werden. Es kommt jedoch gar nicht so selten vor, dass betroffene Personen bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz oder ein paar Monate nach dem Todesfall einen Rückgang ihrer Leistungsfähigkeit erleben (Konzentrationsverlust, Ängste, Reizbarkeit, Gefühl der Ohnmacht, geringe Entscheidungsfähigkeit):

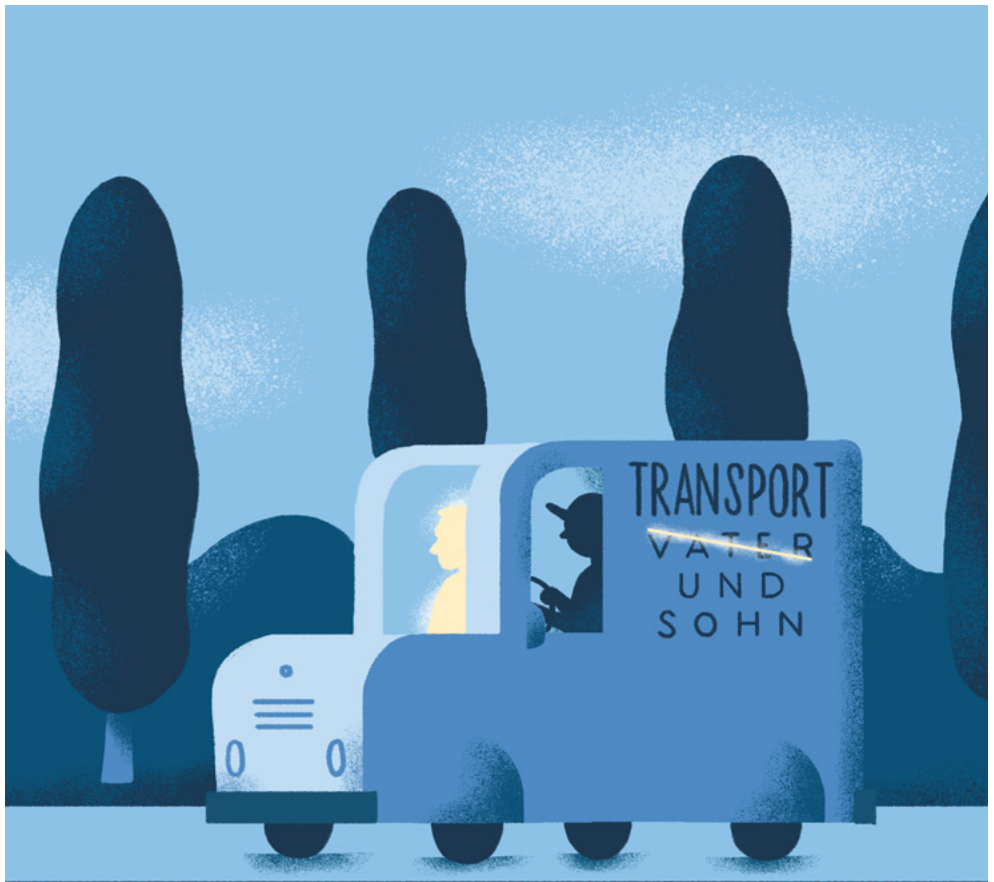
- Es kann zu verschiedenen Gefühlszuständen (Wut, Traurigkeit, Schuldgefühle) und körperlichen Störungen (Appetitmangel, Schlafstörungen, Müdigkeit) kommen;
- Besteht ein Gefühl des Drucks vonseiten der Hierarchie und/oder der Kolleginnen und Kollegen, können sich solche Zustände noch verschärfen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die trauernde Person möglicherweise auch persönlich eine zusätzliche administrative Überbelastung mit erheblicher mentaler Belastung erlebt (Überführung der Leiche, Sortieren des Besitzstands, Nachlass, Kündigung des Mietvertrags usw.).

EIGENE VORSTELLUNGEN

Noch bevor man trauernden Personen Unterstützungslösungen anträgt, sollte man sich zunächst die eigenen Vorstellungen betreffend den Tod bewusst machen: Was ich als schlimm empfinde, ist es für andere womöglich nicht, und umgekehrt:

- Ungleichbehandlungen zwischen Mitarbeitenden vermeiden;
- Stereotypisierungen oder Stigmatisierungen des Verhaltens von Personen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, des Alters, der Spiritualität, der kulturellen Zugehörigkeit oder auch der Stellung in der Firmenhierarchie vermeiden.



” Als bei uns ein Mitarbeiter am Arbeitsplatz starb, haben wir in dieser Krisensituation direkt am Folgetag die Unterstützung durch einen externen Dienst eingerichtet. Diese Fachkräfte waren vor Ort anwesend und boten allen auf Wunsch einen Raum für das Zuhören an – unabhängig davon, wie nahe sie dem verstorbenen Kollegen beruflich standen. Wir haben auch mit der Familie Kontakt aufgenommen und unsere Unterstützung angeboten.“

Lucie, Personalverantwortliche

VONSEITEN DER GESCHÄFTSLEITUNG UND DER PERSONALABTEILUNG

Die Geschäftsleitungen sollten eine Sensibilisierung für den Umgang mit Trauer vornehmen. Ziel ist es, vorausschauend anzudenken, welche Fälle auftreten könnten (perinataler Tod, Todesfälle im Ausland, nach langer Krankheit, am Arbeitsplatz usw.) und welche Begleitung das Unternehmen seinem Personal über allenfalls bestehende Regelungen hinaus zu bieten bereit ist:

- Bereits bestehende Ansätze in der Arbeitswelt ermitteln;
- Sonderurlaub über Todesfälle in der Familie hinaus ausweiten;
- Mit Zustimmung der betroffenen Personen die Frage der Veröffentlichung von Traueranzeigen klären;
- Die Ausrichtung einer Form des Gedenkens für verstorbene Kolleginnen oder Kollegen andeuten.

Der Unterstützungsbedarf bei trauernden Personen ist individuell unterschiedlich. Wichtig ist, dass die Geschäftsleitung diesbezüglich ein Angebot bereitstellt, auf das Mitarbeitende je nach Bedarf zurückgreifen (oder verzichten) können:

- Bevorzugt auf spontanen, informellen und regelmässigen Austausch setzen;
- Die Mitarbeitenden klar über bestehende und mögliche Massnahmen informieren;
- Verfügbarkeit signalisieren.

Wenn die hierarchischen Verantwortlichen oder Kolleginnen und Kollegen die Initiative ergreifen, wird dies möglicherweise sehr positiv aufgenommen. Wissen, was man „sagen“ soll, ist weniger wichtig als wissen, was man „tun“ soll:

- Bei der Rückkehr des/der Mitarbeitenden einen Raum für Gespräche anbieten;
- Über die bereitstehenden internen und externen Ressourcen informieren;
- Die Modalitäten betreffend die Wiederaufnahme der Arbeit und mögliche Anpassungen ansprechen.

Den Trauernden steht es dann frei, diese Initiativen anzunehmen oder nicht; in der Regel werden solche Angebote positiv aufgenommen.

EIN PAAR EMPFEHLUNGEN

- Vorausgreifend verschiedene Fallbeispiele andenken und unter der Geschäftsleitung, der Personalabteilung und den hierarchischen Vorgesetzten besprechen
- Bereits im Unternehmen aufgetretene Situationen erfassen und festhalten, was in der Vergangenheit getan wurde, was gut ankam und was noch verbessert werden könnte, so dass man über schriftliche Leitlinien verfügt: Ziel ist es, eine Art interne „Jurisprudenz“ aufzubauen, um eine „Kultur der Mündlichkeit“ mit ihrem Risiko der Ungleichbehandlung zu vermeiden
- Richtlinien für das betriebsinterne Trauermanagement festlegen
- Alle Mitarbeitenden über die laufenden Überlegungen zum Trauermanagement und die zur Verfügung stehenden Ressourcen informieren bzw. dabei einbeziehen
- Ein gemeinsames internes Dokument mit konkreten Handlungsmöglichkeiten für unvermittelt eintretende Situationen führen
- Eine gewisse Flexibilität bei der Definition der Beziehungen zwischen verstorbener Person und trauernden Mitarbeitenden im Verhältnis zum GAV oder Arbeitsvertrag wahren (Eltern, Kinder, aber auch befreundete und andere nahestehende Personen)
- Raum für das Zuhören bieten, etwa ein Gespräch bei der Rückkehr der trauernden Person
- Regelmässig bei den direkten Verantwortlichen für die trauernde Person nach deren Befinden erkundigen
- Eine Vielzahl von Ansprechpersonen für die trauernde Person vermeiden
- Unterstützung bei Verwaltungsfomalitäten anbieten

FÜR EIN WEITERGEHENDES ANGEBOT...

In Geschäftsleitung und Personalabteilung können Überlegungen angestellt und Massnahmen getroffen werden, um die institutionelle Politik noch auszubauen. So ist es empfehlenswert, schon vor dem Eintritt eines Trauerfalls die Bedürfnisse von Arbeitnehmenden bei der Sterbebegleitung von nahestehenden Personen oder Kolleginnen und Kollegen zu berücksichtigen.

HANDLUNGSANSÄTZE

- **Personalverantwortliche und Kaderangestellte für Trauer und Trauerbegleitung sensibilisieren**
- **Im Unternehmen spezifisch geschulte Referenzpersonen für Trauerfälle vorsehen**
- **Raum für Diskussionen zu diesem Thema im beruflichen Umfeld vorsehen**
- **Beim Thema Sonderurlaub Flexibilität zeigen**
- **Das Trauererlebnis nach perinatalen Todesfällen – Fehlgeburt, Einnistungsstörung, Eileiterschwangerschaft, fetaler Tod in utero, medizinischer oder freiwilliger Schwangerschaftsabbruch, Tod des Babys während oder nach der Geburt usw. – für beide Elternteile anerkennen**
- **Sich über administrative und soziale Unterstützungs- und Begleitmöglichkeiten für Trauernde informieren**

VONSEITEN DER KADERANGESTELLTEN

Die hierarchischen Vorgesetzten sind an vorderster Front gefragt und haben eine Scharnierfunktion beim Umgang mit der Todesnachricht und der Rückkehr der trauernden Person an den Arbeitsplatz:

- In der Kader- bzw. Vorgesetztenrolle bleiben;
- Sich für die trauernde Person verfügbar zeigen;
- Einen informellen Austausch mit der trauernden Person anstossen;
- Über die bereitstehenden internen und externen Ressourcen informieren;
- Formelle Anfragen der trauernden Person bezüglich der Anpassung von Aufgaben berücksichtigen und temporäre Regelungen anbieten;
- Darauf achten, dass keine Vorschläge gemacht werden, die dann nicht umgesetzt werden können oder der trauernden Person unangenehm sind.

Direkte Kolleginnen und Kollegen von trauernden Mitarbeitenden sind aufgrund formeller oder informeller Aufgabendelegation womöglich emotional und/oder praktisch stark beansprucht:

- Auf das Wohlbefinden der Kolleginnen und Kollegen achten;
- Raum für formellen und informellen Austausch bieten;
- Die Geschäftsleitung oder die Personalabteilung über die Situation in ihrer Abteilung informieren.

Es wird empfohlen, dass Kaderangestellte selbst – in Absprache mit der trauernden Person – Erleichterungen der Arbeitsbelastung organisieren, um allfällige Konflikte oder Spannungen zwischen Personalangehörigen zu vermeiden.

EIN PAAR EMPFEHLUNGEN

- **Regelmässige formelle und informelle Gesprächszeiten anbieten**
- **Die Trauer auf längere Sicht berücksichtigen, nicht nur direkt bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz**
- **Vorübergehende Entlastung von Aufgaben anbieten und keine neuen Aufgaben übertragen**
- **Über die Modalitäten der Rückkehr an den Arbeitsplatz informieren**
- **Mit der trauernden Person besprechen, ob/wie die Kolleginnen und Kollegen informiert werden sollen**
- **Allfällige Schuldgefühle von trauernden Personen betreffend ihre herabgesetzte Leistungsfähigkeit berücksichtigen und sie regelmässig beruhigen**
- **Möglicherweise von der Hierarchie oder von Kolleginnen und Kollegen ausgehenden Druck erkennen und managen**
- **Stellvertretung durch Kolleginnen und Kollegen organisieren, und zwar mit dem Einverständnis der betroffenen Mitarbeitenden und der trauernden Person**
- **Auf die Gefahr der Isolation der trauernden Person achten**
- **Über die bereitstehenden internen Ressourcen informieren (Kontaktperson)**
- **Bei Bedarf an externe Unterstützung verweisen (soziale Begleitung, psychologische Unterstützung, Vereine, Selbsthilfegruppen usw.) und zeitlich hierfür freistellen**

TODESFÄLLE VON NAHESTEHENDEN PERSONEN

Mitarbeitende, die nahestehende Personen verlieren, benachrichtigen in der Regel die jeweiligen direkten hierarchischen Vorgesetzten und/oder die Personalabteilung über ihre Abwesenheit:

- Die Ankündigung mit Empathie aufnehmen;
- Die betroffene Person über ihre Rechte in Bezug auf Sonderurlaub informieren;
- Sich nach ihren Bedürfnissen für die nächsten Tage erkundigen;
- Sich zur Verfügung halten – eine Kontaktperson benennen;
- Sich um die notwendigen Vertretungsmodalitäten kümmern.

Die Zeit, während der getrauert wird, kann lang sein; darauf achten, dass man sich langfristig regelmässig nach den Bedürfnissen der betroffenen Person erkundigt und ihr die Möglichkeit zur Trauer bietet, ohne dem Ende vorzugreifen.

Bei einem Todesfall, und zumal beim Tod einer nahestehenden Person im Ausland, ist der oder die trauernde Mitarbeitende womöglich mit organisatorischen und finanziellen Schwierigkeiten konfrontiert:

- Organisation einer Trauerfeier;
- Fahrten bzw. Reise (insbesondere ins Ausland);
- Rückführung des Leichnams;
- Psychologische oder medizinische Unterstützung.

Die Unternehmensleitung kann bei Schwierigkeiten finanzielle Unterstützung anbieten, beispielsweise durch einen Lohnvorschuss oder gegebenenfalls durch die anteilmässige Auszahlung des 13. Monatslohns.

EIN PAAR EMPFEHLUNGEN

- **Regelmässig und auf längere Sicht einen Raum zum Zuhören anbieten, je nach den Bedürfnissen der betroffenen Person**
- **Sich bei der trauernden Person erkundigen, ob/wie der Verlust einer nahestehenden Person formell mitgeteilt werden kann**
- **Beim Tod nahestehender Personen eine Aufmerksamkeit (Blumen zum Beispiel) zu der betroffenen Person nach Hause schicken**
- **Die Erstellung einer kollektiven Kondolenzkarte vorschlagen**
- **Mit dem Einverständnis der betroffenen Person eine Vertretung des Unternehmens bei der Trauerfeier organisieren**
- **Urlaubsanträge von Mitarbeitenden genehmigen, die eine Kollegin oder einen Kollegen zur Trauerfeier begleiten möchten**

TODESFÄLLE VON MITARBEITENDEN

Der Tod von Mitarbeitenden und damit Kolleginnen oder Kollegen kann unter verschiedenen Umständen eintreten: Tod nach einer Absenz wegen Krankheit, durch Berufsunfall, Nichtberufsunfall oder auch Suizid. Die Ankündigung kann einen unerwartet treffen (selbst nach längerer Krankheit) und als brutal erlebt werden, zumal wenn die Information nicht offiziell kommuniziert wird. Bei einem solchen Todesfall kommt es möglicherweise bei allen Beschäftigten zu Trauer, unabhängig davon, wie nahe sie der verstorbenen Person standen.

Hier bestehen Handlungserfordernisse oder -möglichkeiten auf dreierlei Ebenen:

- Abwicklung des Vertragsendes im Personalwesen. Je nach Bestimmungen im GAV oder Personalreglement fallen bspw. noch einige Formalitäten an, wie etwa die Auszahlung von Monatslöhnen an überlebende Hinterlassene;
- Beziehungen zur Familie von verstorbenen Mitarbeitenden und ihre Information betreffend Unterstützungsleistungen;
- Begleitung und symbolische Aktionen mit und für Kolleginnen und Kollegen.

EIN PAAR EMPFEHLUNGEN

- **Todesfälle von Mitarbeitenden in das Dispositiv für das Krisenmanagement aufnehmen**
- **Bei einem Todesfall am Arbeitsplatz einen Krisenstab unter Leitung von Psychologinnen und Psychologen oder eines Seelsorgedienstes einrichten**
- **Eine Aufmerksamkeit (Blumen zum Beispiel) zu den Angehörigen der verstorbenen Person nach Hause schicken**

- Nach Erscheinen der Traueranzeige der Familie eine Anzeige im Namen des Unternehmens in der Presse veröffentlichen (unterlassen, wenn keine Anzeige der Angehörigen)
- Mitglieder der Geschäftsleitung oder der Personalabteilung zur Trauerfeier entsenden und am Leidmahl teilnehmen, wenn die Familie dazu einlädt
- Der nahen Familie anbieten, dass sie die persönlichen Gegenstände auf Wunsch selbst im Unternehmen abholen kann, und sie dazu empfangen und begleiten
- Das Leid und die Trauer der Kolleginnen und Kollegen auf lange Sicht berücksichtigen

HANDLUNGSANSÄTZE

- Ein Kondolenzbuch auflegen, in das die Kolleginnen und Kollegen sich eintragen können und das dann der Familie überreicht wird
- Ein Ritual anregen (Beispiele: eine Schweigeminute oder eine konfessionslose Trauerfeier im Unternehmen organisieren)
- Sofern es eine Personalzeitung gibt, einen Artikel oder Nachruf veröffentlichen
- An der Jahresfeier bei den Ereignissen, die das Firmenjahr geprägt haben, an die verstorbenen Mitarbeitenden erinnern (durch die Geschäftsleitung oder Kolleginnen/Kollegen)

RECHTLICHE ASPEKTE

Ein Todesfall bringt – je nach Todesursache (Unfall, Krankheit) und verstorbener Person – oft komplexe rechtliche Folgen mit sich: Die erforderlichen rechtlichen Schritte unterscheiden sich beispielsweise danach, ob eine verheiratete Mitarbeitende und Mutter oder ob das ungeborene Kind einer Mitarbeiterin verstorben ist.

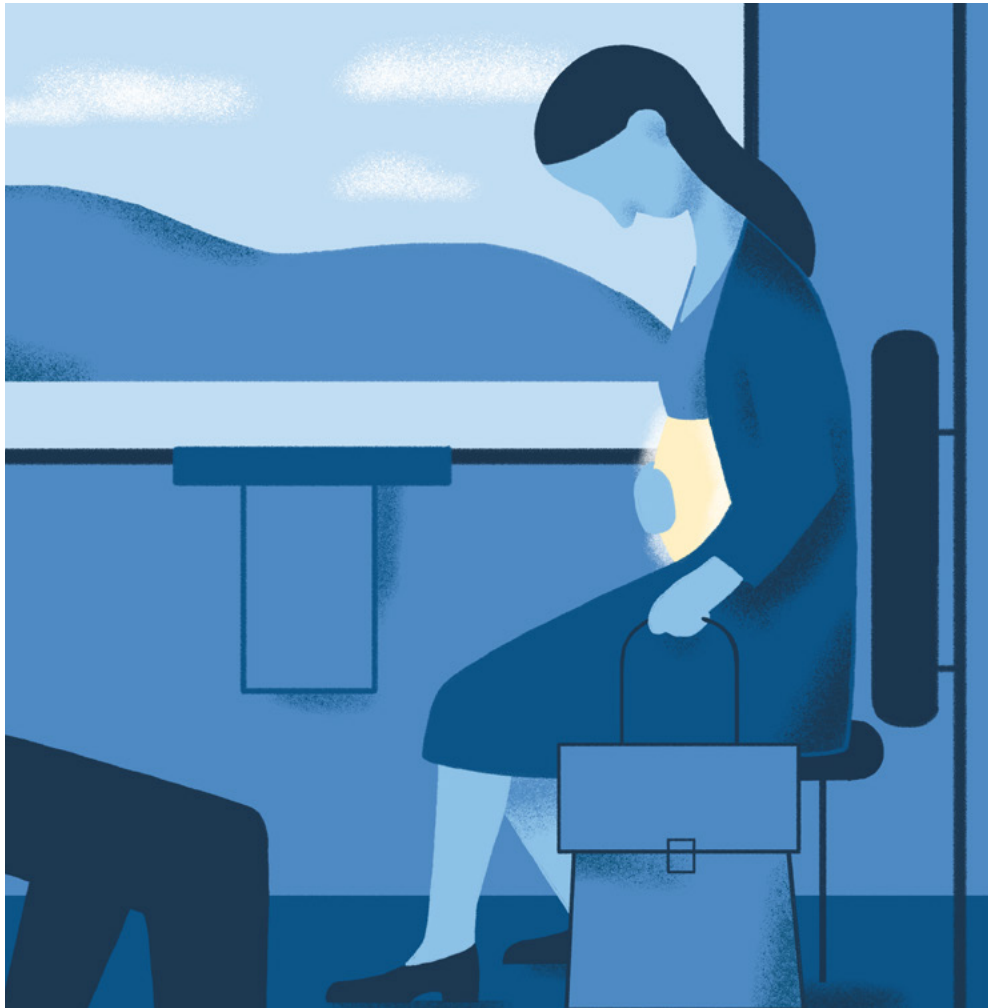
In der Regel handelt es sich hierbei um Formalitäten mit finanziellem Bezug, da Leistungsansprüche gemäss verschiedenen Gesetzen bestehen können. Beispiele: Bestattungskosten (Art. 14 UVG) bei einem Unfall (Berufs- oder Nichtberufsunfall), Waisenrenten nach Art. 23 ff. AHVG, Art. 18 ff. BVG, Art. 30 ff UVG, Anspruch auf Mutterschaftsurlaub nach Art. 23 EOV bei Tod in utero oder Ansprüche an die Militärversicherung (MVG), wenn der oder die Mitarbeitende im Dienst verstorben ist.

22

RECHTLICHE ASPEKTE |

Neben den Ansprüchen aus Sozialversicherungen bestehen ggf. Ansprüche gemäss dem Arbeitsvertrag (OR), dem Gesamtarbeitsvertrag oder einer kantonalen öffentlich-rechtlichen Gesetzgebung (Anspruch auf posthume Löhne) sowie aus allenfalls bestehenden privaten Versicherungen („Lebensversicherung“ im Sinne der 3. Säule). Diese fallen zwar in den Zuständigkeitsbereich der Angehörigen, aber es ist sinnvoll, gegebenenfalls daran zu erinnern. Schlussendlich stellt sich die Frage, wie viel Zeit für die Organisation der Trauerfeier und die Erledigung der Verwaltungsformalitäten eingeräumt wird: Handelt es sich um Anspruch auf einen bezahlten „Urlaub“, und wenn ja, unter welchen Bedingungen und für wie lange?

Die folgenden Abbildungen veranschaulichen die gängigsten Situationen mit einigen Hinweisen zu den rechtlichen Grundlagen. Sie enthalten auch Denkanstösse für Geschäftsleitungen, die ihre Personalpolitik diesbezüglich weiterentwickeln möchten.



” Eine Mitarbeiterin hat im 8. Schwangerschaftsmonat durch Tod in utero ihr Kind verloren. Um ihr eine eigene Informationssuche über Rechte in Bezug auf Mutterschaftsurlaub und den eventuellen Zeitpunkt der Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ersparen, habe ich mit der zuständigen Personalabteilung Kontakt aufgenommen und sie dann über die exakte und überprüfte Lage der Situation informiert.“

Françoise, obere Führungskraft

TOD VON NAHESTEHENDEN PERSONEN VON MITARBEITENDEN

Die Dauer des bezahlten „Urlaubs“ wird durch die Rechtsprechung zu Art. 329 Abs. 3 OR, den Einzelarbeitsvertrag, einen GAV oder geltende öffentlich-rechtliche Gesetzgebung (bspw. BPG) geregelt: Sie steigt generell mit der Enge des Verwandtschaftsverhältnisses im Sinne des Zivilgesetzbuches und beträgt mitunter bis zu 5 Tage für Verwandte in gerader Linie (auf- und absteigend) und Ehe- bzw. Lebenspartner/innen, 3 Tage für „entfernere“ Verwandte (insbesondere Geschwister und Grosseltern) oder die „für die Bestattung erforderliche Zeit“ für andere Personen.

Eine längere Abwesenheit muss durch ein ärztliches Zeugnis nach denselben Bedingungen wie bei einer Nichtberufskrankheit nachgewiesen werden, in der Regel nach 1 bis 5 Tagen Absenz; hieraus ergibt sich ein Lohnanspruch nach Massgabe des Arbeitsvertrages für den Krankheitsfall (Art. 324a Abs. 1 und 2, Art. 324a Abs. 4 OR, GAV oder öffentlich-rechtliche Gesetzgebung).

DENKANSTÖSSE

1. Vertragsklauseln sehen einen sehr kurzen „Urlaub“ vor, wenn eine Person stirbt, die kein Mitglied der direkten Familie ist: Den Geschäftsleitungen steht es jedoch frei, je nach Enge der Freundschaft zwischen dem oder der betroffenen Mitarbeitenden und der verstorbenen Person einen längeren Urlaub zu gewähren.

2. Im Falle eines Todesfalls mit einer Trauerfeier ausserhalb der Schweiz und weit weg muss festgelegt werden, unter welcher Rubrik diese Abwesenheit verbucht wird: als Urlaub, Überstundenabbau oder sogar unbezahlter Urlaub.

PERINATALE TODESFÄLLE

FÜR DIE MITARBEITENDE

VOR DER 23. SCHWANGERSCHAFTSWOCHEN

- Gegebenenfalls ärztliches Zeugnis nach denselben Bedingungen wie bei Nichtberufskrankheiten, generell nach 1 bis 5 Tagen Absenz; Hieraus ergibt sich ein Lohnanspruch nach Massgabe des Arbeitsvertrages für den Krankheitsfall (324a Abs. 1 und 2, 324a Abs. 4 OR, GAV oder öffentliches Recht)
- Medizinische Kosten gemäss Vertrag, 64 Abs. 7 KVG

NACH DER 23. SCHWANGERSCHAFTSWOCHEN

- 14 Wochen kraft Art. 16i ff. EOG (Entschädigungssätze) oder mehr, je nach den Bestimmungen des Einzelarbeitsvertrages, eines GAV oder des öffentlichen Rechts + Festlegung eines allfälligen Anspruchs nach Kantonsrecht, falls Ausschluss aus der EOG
- Medizinische Kosten gemäss Vertrag, 64 Abs. 7 KVG
- 8-wöchiges Beschäftigungsverbot gemäss 35a Abs. 3 ArG

FÜR DIE EHEPARTNERIN ODER DEN EHEPARTNER VON ARBEITNEHMENDEN

Gegebenenfalls ärztliches Zeugnis nach denselben Bedingungen wie bei Nichtberufskrankheiten, generell nach 1 bis 5 Tagen Absenz; hieraus ergibt sich ein Lohnanspruch nach Massgabe des Arbeitsvertrages für den Krankheitsfall (324a Abs. 1 und 2, 324a Abs. 4 OR, GAV oder öffentlich-rechtliche Gesetzgebung). Der Vaterschaftsurlaub ist an den Sachverhalt geknüpft, dass das Kind lebend geboren wird (16j Abs. 3 Bst. d EOG). Der Tod des Kindes während des Vaterschaftsurlaubs beendet diesen.

TOD VON MITARBEITENDEN MIT UNTERHALTSPFLICHTEN

AUFGRUND EINER NICHTBERUFSSKRANKHEIT

EHEPARTNER/IN / EINGETRAGENE/R PARTNER/IN

- Posthume Löhne gemäss Arbeitsvertrag oder 338 OR, nicht kumulativ mit den nachfolgend erwähnten für „Kinder“
- Rente nach 23 ff AHVG (unterschiedliche Bedingungen je nachdem, ob die hinterlassene Person ein Mann oder eine Frau ist, siehe 13a Abs. 2 ATSG), evtl. Ergänzung ELG AHV/IV
- Rente nach 19 und 19a BVG bei PK-Mitglied (Bedingungen des Pensionskassenreglements)

KONKUBINATSPARTNER/IN

- Posthume Löhne gemäss Arbeitsvertrag oder 338 OR
- Rente nach 20a BVG bei PK-Mitglied (Bedingungen des Pensionskassenreglements)

EHEMALIGE/R EHEPARTNER/IN

- Rente nach Massgabe von 24a AHVG

MINDERJÄHRIGE KINDER – UNTER 25 JAHRE IN AUSBILDUNG

- Posthume Löhne gemäss Arbeitsvertrag oder 338 OR (gesetzliche/r Vertreter/in)
- Rente nach 25 AHVG, evtl. Ergänzung ELG
- Rente nach 20 BVG bei PK-Mitglied

Ohne Unterhaltspflichten: Nur die Bestattungskosten nach einem Unfall (14 UVG) fallen in den Zuständigkeitsbereich des Versicherers; allfällige Ansprüche Dritter auf BVG-Guthaben sind durch das Reglement der Pensionskasse geregelt.

AUFGRUND EINES UNFALLS ODER EINER BERUFSKRANKHEIT

EHEPARTNER/IN / EINGETRAGENE/R PARTNER/IN

- Bestattungskosten nach 14 UVG
- Posthume Löhne gemäss Arbeitsvertrag oder 338 OR, nicht kumulativ mit den nachfolgend erwähnten für „Kinder“
- Rente nach 23 ff AHVG (unterschiedliche Bedingungen je nachdem, ob die hinterlassene Person ein Mann oder eine Frau ist, siehe 13a Abs. 2 ATSG), evtl. Ergänzung ELG AHV/IV
- Rente nach 28 ff. UVG (seltener MVG)
- Rente nach 19 und 19a BVG bei PK-Mitglied (Bedingungen des Pensionskassenreglements)

KONKUBINATSPARTNER/IN

- Posthume Löhne gemäss Arbeitsvertrag oder 338 OR
- Rente nach 20a BVG bei PK-Mitglied (Bedingungen des Pensionskassenreglements)

EHEMALIGE/R EHEPARTNER/IN

- Rente nach Massgabe von 29 Abs. 4 UVG

MINDERJÄHRIGE KINDER – UNTER 25 JAHRE IN AUSBILDUNG

- Posthume Löhne gemäss Arbeitsvertrag oder 338 OR (gesetzliche/r Vertreter/in)
- Rente nach 25 AHVG, evtl. Ergänzung ELG
- Rente nach 28 und 30 f. UVG
- Rente nach 20 BVG bei PK-Mitglied



” Sobald sichtbar war, dass es geht, dass ich wieder auf dem normalen Beschäftigungsgrad bin ... dann war's das. Das ist normal, aber gleichzeitig wäre es wünschenswert, dass die Personalabteilung so viel Sensibilität zeigt, sich später nochmals zu melden, auch nach einem Jahr die Tür offen zu lassen. Es gibt auch schwierige Termine, die man hinter sich bringen muss. Für mich ist jetzt gerade ein Jahr um, und es ist nicht einfach. Es wäre gut, wenn man nochmals über seine Bedürfnisse reden könnte.“

Camille, trauernde Mitarbeitende

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

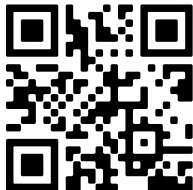
Dieser Leitfaden orientiert sich insbesondere an dem Buch von Marc-Antoine Berthod und António Magalhães de Almeida „Vivre un deuil au travail. La mort dans les relations professionnelles“, das 2011 im Verlag HETSL erschienen ist.
www.hetsl.ch/laress/publications/detail/vivre-un-deuil-au-travail/

FORTBILDUNG

Die Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL) bietet im Rahmen ihrer Weiterbildungseinheit Kurzlehrgänge zum Thema Tod und Trauerbewältigung in der Arbeitswelt an.

Die HETSL bietet ausserdem Fortbildungen an, die auf Mass und direkt am Ort im Unternehmen stattfinden können.

Kontakt: **Unité de formation continue (UFC):**
formation.continue@hetsl.ch
www.hetsl.ch/formation-continue/



Diese Broschüre kann kostenlos in Französisch, Deutsch, Englisch und Italienisch unter folgendem Link heruntergeladen werden:
www.hetsl.ch/deuil-au-travail/

BEGLEITGRUPPE

Association vaudoise des professionnels des ressources humaines (HR Vaud),
Jérôme Rudaz
Fédération des Entreprises Romandes (FER) – Genève, Guy Suchet und
Stéphanie Ruegger
Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Nicola Cianferoni
Swiss Leaders, Claire-Lise Rimaz
Travail.Suisse, Valérie Borioli Sandoz

VERDANKUNG

30

INFORMATIONEN |

Agapa Suisse romande, Sandrine Limat Nobile, Larissa Carrel, Solène Maeder
und Jade Henchoz
Association vaudoise des professionnels des ressources humaines (HR Vaud),
Serge Claus
Clinique romande de réadaptation (CRR) SUVA, Richard Délétroz und
Philippe Ryckx
Espace proches, Damaris Pella
Établissements hospitaliers du Nord vaudois (EHNV), Laurent Dutoit
Fondation Domus, Stéphanie Emery Haenni
Genève Aéroport (GVA), Patricia Fellay
Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HETSL), Véronique Cortinas
Ligue suisse contre le cancer (LSC), Cristina Blanco
Nestlé, Pascal Buchser et Larissa Defayes
Radio Télévision Suisse (RTS), Stéphane Deleury und Tania Barril

António Magalhães de Almeida
Élisabeth Henny
Elyse Persoz
Romaric Thiévent
Yolanda Marcote, Mutter von Emma



” Aufgabe des Chefs ist es, zu beobachten. Dieser Beobachtungsaspekt besteht darin, die seelische, körperliche und emotionale Gesundheit im Blick zu haben. Bei einem Trauerfall ist das nie abgeschlossen.“

Stéphane, Firmendirektor

IMPRESSUM

Grafikdesign & Illustrationen **Tassilo, Vevey**

Übersetzung **SECO, Gisela Haunreiter**

Gedruckt in Lausanne von **PCL, Presses Centrales SA** im Mai 2022

© **2022, HETSL, AVIF, Lausanne**



Mit Unterstützung durch

Travail.Suisse



L'esprit d'entreprendre



Fédération des
Entreprises
Romandes
Genève



IGAB Interessengemeinschaft Angehörigenbetreuung
CIPA Communauté d'intérêts Proches aidants
CIFC Comunità di interesse Familiari curanti



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

**SWISS
LEADERS**

Travail.Suisse beschäftigt sich seit vielen Jahren mit der Thematik der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und anderen Aufgaben im privaten Umfeld. Die grosse Mehrheit der betreuenden Angehörigen in der Schweiz sind Personen, die in den Arbeitsmarkt integriert sind. Deshalb bietet Travail.Suisse auf der Website www.info-workcare.ch Informationen und Beratung für alle diese Personen an.

Im Bewusstsein, dass das Thema der betreuenden Angehörigen auch viele andere Organisationen beschäftigt und über die Erwerbstätigkeit hinausgeht, hat Travail.Suisse 2019 zusammen mit dem Schweizerischen Roten Kreuz, der Krebsliga, Pro Infirmis und Pro Senectute den Dachverband «Interessengemeinschaft Angehörigenbetreuung IGAB» mitgegründet. Die IGAB gibt den betreuenden Angehörigen in der Schweiz eine Stimme und vertritt ihre Anliegen und Interessen auf nationaler Ebene. Die IGAB umfasst Dutzende von Kollektivmitgliedern und stützt ihr Tätigkeit auf das breite Netzwerk ihrer Mitglieder.

Travail.Suisse und IGAB haben sich finanziell an der Erstellung dieser Broschüre beteiligt. Weitere Informationen finden sich unter www.cipa-igab.ch.



IGAB Interessengemeinschaft Angehörigenbetreuung

CIPA Communauté d'intérêts Proches aidants

CIFIC Comunità di interesse Familiari curanti

Adressen

Eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft lohnt sich. Nehmen Sie mit einer der folgenden Organisationen Kontakt auf:

Syna – die Gewerkschaft
Tél. 0848 848 868
info@syna.ch
www.syna.ch

Hotel & Gastro Union
Tél. 041 418 22 22
info@hotelgastrounion.ch
www.hotelgastrounion.ch

transfair – le syndicat
du service public
Tél. 031 370 21 21
info@transfair.ch
www.transfair.ch

Kontakt

Travail.Suisse
Postfach, 3001 Bern
031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Titelfoto:
Bell Ka Pang/Shutterstock