



Fragen zu einer internen Leitlinie für Trauer- und Krisenmanagement

Ein gut ausgearbeiteter Handlungsleitfaden für Krisen- und Todesfälle im Unternehmen unterstützt Führungskräfte bei der adäquaten Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Petra Sutor regt an, über folgende Fragen zu reflektieren.

Kommunikation

- Kommunikation im Krisenfall: Wer ist wann durch wen zu informieren?
- Wie soll der Krisenplan kommuniziert werden?
- Wie wird der Tod im Unternehmen bekannt gemacht und durch wen?
- Für welche Mitarbeitenden werden Traueranzeigen aufgesetzt?

Organisation

- Wie können Verantwortlichkeiten und Arbeitsabläufe temporär neu strukturiert werden?
- Was ist im Falle einer längeren Abwesenheit im Hinblick auf die Arbeitsorganisation zu berücksichtigen?
- Was geschieht mit den Arbeitsunterlagen und Arbeitsgeräten der verstorbenen Person?

Unterstützungsangebote

- Welche professionelle Begleitung oder Gesprächsangebote können den Mitarbeitenden angeboten werden?
- Welche sozialen oder finanziellen Hilfsangebote können geschaffen werden?
- Welche Institutionen können intern oder Angehörige bei verschiedenen Anliegen unterstützen (Adressen, Ansprechpersonen, Dienstleistungen)?

Trauerbegleitung

- Wie wird der Kontakt zu den Angehörigen nach dem Tod eines Mitarbeiters gestaltet und wer hält diesen nachhaltig?
- Welche Rituale des Abschiednehmens gibt es bereits im Unternehmen oder sollen etabliert werden?
- Wer geht zur Trauerfeier oder wird es eine Feier innerhalb des Unternehmens geben?
- Wer räumt wann den Arbeitsplatz der verstorbenen Person?
- Welche Rückzugsräume können zur Verfügung gestellt werden?

Von Petra Sutor, weitere Informationen: sutor-trauerbegleitung.de

Buchempfehlungen



Die Angst, stigmatisiert, ausgegrenzt und als Last angesehen zu werden oder in existenzielle Probleme zu geraten, kann schwer erkrankte Menschen zusätzlich enorm belasten. Krankheitsscham wird dann nicht selten zum verborgenen Begleiter. Anhand vieler Beispiele aus der Praxis sensibilisiert das Buch für dieses verdrängte Thema, zeigt, wie es im therapeutischen Setting erkannt und aus der Tabuzone geholt werden kann. Das Hauptaugenmerk liegt auf den zahlreichen praktischen Interventionsmöglichkeiten aus verschiedenen Therapierichtungen, die eine Neubewertung, Verhaltensänderung und verändertes Erleben bei den Betroffenen unterstützen.

Krankheitsscham – die verborgene Emotion

Erkennen, verstehen, helfen

Leben Lernen, Bd. 330, Waltraut Barnowski-Geiser
Klett Cotta, 1. Auflage 2022, ISBN 978-3-608-89278-9



Hinweise zum Thema Krebs am Arbeitsplatz

Die Krebsliga Schweiz hat zum Thema Arbeit mit Krebs mehrere Broschüren zusammengestellt, die man als PDF-Datei aus dem Internet herunterladen oder kostenlos bestellen kann:

- «Arbeiten mit und nach Krebs» – Ein Ratgeber für Arbeitnehmer und Arbeitgeber
- Leitfaden «Krebsbetroffene am Arbeitsplatz – Meine Mitarbeiterin/mein Mitarbeiter hat Krebs», mit hilfreichen Checklisten für die Gesprächsführung.
- Leitfaden «Krebsbetroffene am Arbeitsplatz – Meine Kollegin/mein Kollege hat Krebs»
- Leitfaden «Krebsbetroffene am Arbeitsplatz – Ich habe Krebs»

Alle Publikationen im Überblick zum Download oder zum Bestellen: bit.ly/3Xn1pRP

Herausforderung transparente Kommunikation

Aufklärung und Kommunikation sind wichtige Schlüssel, um Ängsten zu begegnen. Je nach Krankheitsphase stellen sich die Betroffenen verschiedene Fragen. Anna Zahno von der Krebsliga Schweiz empfiehlt Personalverantwortlichen, in verschiedenen Phasen der Therapie und auch danach wiederholt auf die Betroffenen zuzugehen und das Gespräch zu suchen.

Nach der Diagnose

Zum Zeitpunkt der Diagnose stehen bei den Betroffenen Unsicherheit, Angst vor Stellenverlust und nicht selten auch Schuldgefühle, weil man den Arbeitskollegen und -kolleginnen zu viel auflasten könnte, im Vordergrund; diese sollten Arbeitgebende erst einmal entgegennehmen, rät Anna Zahno. Wichtig sei es in dieser Phase, den Betroffenen eine gewisse Sicherheit zu geben, dass man sie in dieser Situation unterstützen werde.

Am Anfang sei es zudem wichtig, organisatorische Aspekte abzuklären:

- Wer darf und soll informiert werden?
- Mit wem im Team hat die betroffene Person regelmässig Kontakt?
- Wer ist anzusprechen, wenn es um Unterstützung oder Arbeitsorganisation geht?
- Wie sieht aktuell der Zeitplan für die Behandlung aus?
- Wie soll die Arbeit in der Zwischenzeit organisiert werden?

Während der Therapie

Im weiteren Verlauf der Behandlung muss abgeklärt werden, wieweit eine Arbeitsunfähigkeit besteht und wie die Arbeit gestaltet werden kann, um den Ruhe- und Behandlungsroutinen der Erkrankten gerecht zu werden.

Zu dieser Kommunikation gehören auch einige Sachinformationen zum Verlauf der Therapie, welche Verläufe eintreten können und welche Folgen sich für die Leistungsfähigkeit ein-

stellen könnten. Damit wird das Thema auch rationalisiert und verliert an diffuser, angsteinflössender Bedrohlichkeit.

Diese offene Kommunikation, zu der Betroffene jedoch keineswegs verpflichtet sind, fördert das Verständnis des Teams für die Situation, die ohne geeignete Information schnell zu Spannungen führen kann.

Während oder nach einer Chemo- oder anderen Therapien und während der Wiedereingliederung muss abgeklärt werden, ob Anpassungen am Arbeitsplatz notwendig sind:

- Müssen die Arbeitsaufgaben verändert werden?
- Braucht es zusätzliche Pausen?
- Welches Arbeitspensum ist zumutbar?

Diese Themen müssen je nach Behandlungsverlauf möglicherweise mehrmals besprochen werden, da Verläufe unterschiedlich sein können.

«Um das Team ins Boot zu holen, kann es hilfreich sein, mit ihm gemeinsam die Fragen der Arbeitsorganisation zu besprechen. Dann ist in der Regel die Akzeptanz für die Mehrarbeit höher», rät Anna Zahno. Optimalerweise wird frühzeitig ein Case Management aktiviert, sofern die erkrankte Person ihre Einwilligung dazu gibt. Lesen Sie dazu auch den Artikel «Case Management und Datenschutz» (bit.ly/3RWXbzp).

Zum oder nach dem Ende der Therapie

Eine Krankheit kann einen Einschnitt im Leben darstellen, der nachhaltige Folgen für die weitere Lebensgestaltung hat. Die Krankheitserfahrung kann beispielsweise zur Erkenntnis führen, dass man in Zukunft weniger arbeiten oder weniger Verantwortung übernehmen möchte. Diese Themen sind jedoch normalerweise der Therapie nachgelagert.

Sozialversicherungen im Todesfall

1. AHV: Wenn ein Ehepartner oder eine -partnerin stirbt, hat die verwitwete Person Anspruch auf Hinterlassenenleistungen der AHV. Merkblatt der Infostelle AHV/IV (ahv-iv.ch/p/3.03.d).

2. Berufliche Vorsorge: Leistungen für Lebenspartner sieht das BVG Ehegattenrenten (Witwen- und Witwerrenten) sowie Waisenrenten für die Kinder der verstorbenen Person vor. Die Pensionskassen können eine Begünstigtenordnung im Reglement aufnehmen, müssen das aber nicht. Diese regelt, wer ausser den Ehegatten und den Kindern in welcher Reihenfolge von Hinterlassenenleistungen profitieren kann. In erster Linie betrifft dies Lebenspartner. Normalerweise melden die Arbeitgebenden den Tod der angestellten Person an die Pensionskasse. Diese nimmt dann mit den Hinterlassenen Kontakt auf. Andernfalls kann die hinterlassene Person den Anspruch gegenüber der Pensionskasse selbst geltend machen.

3. Unfallversicherung: Ist die versicherte Person in Folge eines Unfalls verstorben, richtet auch die obligatorische Unfallversicherung Hinterlassenenleistungen an die Ehegatten und die Kinder aus. Die Witwe oder der Witwer erhalten 40% des versicherten Verdiensts, Vollwaisen 25% und Halbwaisen 15%. Geschiedene Ehegatten erhalten eine Hinterlassenenrente von 20%.

4. 3. Säule: Hat die verstorbene Person freiwillig Einzahlungen in ein Säule-3a-Konto geleistet gehört das dort angesparte Kapital zur Erbmasse. Wurde eine Versicherung (3b) abgeschlossen, kann Anspruch auf Hinterlassenenleistungen bestehen.

5. Private Lebensversicherung: Neben den obligatorischen Sozialversicherungen besteht auch die Möglichkeit, dass die verstorbene Person private Versicherungen abgeschlossen hatte. Welche Leistungen (Rente oder Kapitalleistung) unter welchen Bedingungen ausgerichtet werden, ist der Versicherungspolice zu entnehmen.

6. Wohlfahrtsfonds: Sollten die Leistungen aus den obligatorischen Versicherungen nicht ausreichen oder allenfalls kein Leistungsanspruch bestehen (keine Ehe, zu kurze Ehedauer, keine Meldung der Lebenspartnerschaft an die Pensionskasse), könnte die finanzielle Lage der Hinterlassenen angespannt sein. Allenfalls besteht im Unternehmen der verstorbenen oder der hinterlassenen Person ein Wohlfahrtsfonds, der (reglementarische) Leistungen für derartige Härtefälle vorsieht. (Gregor Gubser)