



## Trauer - Umgang mit dem Tod

2020 gab es in der Schweiz 319 Totgeburten (auf insgesamt mehr als 86'000 Geburten), das bedeutet eine Totgeburt auf 269 Geburten. Dieser Mittelwert verringert sich glücklicherweise. Das Risiko einer Totgeburt ist sehr klein, aber es besteht. Dieses Merkblatt will Ihnen dabei helfen, sich der Situation angepasst zu verhalten.

### Tod des Neugeborenen einer Mitarbeiterin

Auch wenn das Kind bereits tot geboren worden ist oder nur sehr kurze Zeit gelebt hat, ist ein totes Kind eine Tragödie und löst tiefe Trauer aus. Der Verlust ist umso schwerer zu ertragen, als er nicht der natürlichen Ordnung der Dinge folgt (wie wenn z.B. betagte Verwandte sterben). Eltern, die ihr Kind bei der Geburt (oder kurz vorher oder nachher) verlieren, brauchen lange Zeit viel Verständnis und Unterstützung. Der Weg zurück in den normalen Alltag gestaltet sich für die Betroffenen als grosse emotionale Herausforderung.

Als Arbeitgeber sind Sie ebenfalls von diesem traurigen Ereignis betroffen, und zwar in folgenden Punkten :

1. Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf den Mutterschaftsurlaub, wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat. mamagenda.ch erinnert zu gegebener Zeit daran, aber sie können Ihre Mitarbeiterin nochmals darauf hinweisen.
2. Sie können mamagenda.ch weiter benutzen, sollten aber das Ereignis im Kopf behalten, namentlich wenn es darum gehen wird, mit der Mitarbeiterin Kontakt aufzunehmen und ihre Rückkehr an den Arbeitsplatz zu organisieren (vgl. Vorschläge weiter unten).
3. Wenn Sie mit Ihrer Mitarbeiterin bezüglich ihrer Rückkehr eine Vereinbarung Wiedereinstieg (siehe Infoblatt Nr 15) abgeschlossen haben, ist diese gemäss Punkt 5 durch den Tod des Kindes hinfällig geworden. Der bisherige Arbeitsvertrag behält damit seine Gültigkeit.
4. Bringen Sie gegenüber Ihrer Mitarbeiterin Verständnis auf und begnen Sie Ihr mit dem nötigen Takt, was aus strikt beruflicher Perspektive – der Betrieb geht ja weiter – nicht immer selbstverständlich und einfach ist. Es gibt keine

allgemein gültige Regel, wie zu reagieren ist; die Reaktion hängt von der Sensibilität der Betroffenen und vom Stand des Verarbeitungsprozesses ab. Schweigen und Nichtstun, verbunden mit Scham, sind allerdings zu vermeiden, denn sie könnten falsch interpretiert werden

Im Folgenden eine Liste von Vorschlägen, wie angemessen auf den Tod eines Kindes reagiert werden kann :

**Kommunizieren Sie** - Sobald Sie aus sicherer Quelle Bescheid wissen (Sie dürfen sich auf keinen Fall täuschen), empfiehlt es sich, die nächsten Arbeitskolleginnen und Kollegen zusammenzurufen und ihnen die Nachricht und die Details, persönlich bekannt zu geben. Nehmen Sie sich genügend Zeit dafür und lassen Sie die Betroffenen sich ausdrücken. Es kommt nicht selten vor, dass einzelne sehr betroffen reagieren.

**Persönliche Karte** – Schicken Sie Ihrer Mitarbeiterin oder Ihrem Mitarbeiter eine persönliche Karte der Anteilnahme. Bitten Sie die direkten Kolleginnen und Kollegen Ihrer Mitarbeiterin oder Ihres Mitarbeiters, dies ebenfalls zu tun. Eine gemeinsame Karte ist bei einem Todesfall nicht angezeigt.

**Gespräch** – Nehmen Sie mit Ihrer Mitarbeiterin Kontakt auf, um ihr ein Gespräch vorzuschlagen. Dieses Gespräch hat folgende Ziele :

1. Noch einmal Ihre Anteilnahme ausdrücken, diesmal mündlich und im direkten Kontakt.
2. Moralische Unterstützung zusichern.
3. In gegebenem Fall daran erinnern, dass Ihr Unternehmen dem Personal die Dienste eines Sozialarbeiters oder einer Sozialarbeiterin anbietet, oder die Koordinaten der entsprechenden offiziellen Dienste angeben.



4. Sie werden spüren, ob es Zeit ist bereits beim ersten Kontakt die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach dem Mutterschaftsurlaub anzusprechen :
  - Wenn eine Vereinbarung unterzeichnet worden ist, erinnern Sie sie daran, dass sie nicht mehr gültig ist.
  - Erwähnen Sie das Recht, dass eine Mitarbeiterin gemäss Gesetz bereits nach 8 Wochen die Arbeit wieder aufnehmen darf, aber beharren Sie nicht darauf.
  - Respektieren Sie ihren Entscheid, wie auch immer dieser ausfällt.
5. Fragen, ob Sie in dieser Zeit der Trauer irgendwie behilflich sein können.

## Tod Ihrer Mitarbeiterin (bei der Geburt)

Die Sterblichkeitsrate von Frauen bei der Geburt ist sehr klein in der Schweiz. Die Geburt gehört seit längerer Zeit nicht mehr zu den Hauptgründen, warum Frauen sterben. Wenn eine Mitarbeiterin bei der Geburt ihres Kindes stirbt, sind die gleichen Hinweise zu berücksichtigen wie bei einem Hinschied einer Angestellten aus anderen Gründen.

Die folgenden Hinweise sind also für alle Arten von Hinschieden von Angestellten gültig :

1. Kommunizieren Sie intern, sobald Sie die Nachricht eines Hinschieds erhalten haben.
2. Schicken Sie der Familie des oder der Angestellten eine persönliche Karte der Anteilnahme.
3. Nehmen Sie mit der Familie Kontakt auf, um zu erfahren, welche Wünsche sie haben (Beerdigung, Abdankung, Spenden, usw.). Informieren Sie sie

darüber, was Sie planen, z.B :

- einen Kranz zur Beerdigung schicken
- an der Abdankung teilnehmen
- eine Todesanzeige in der Zeitung schalten

Danach wird es darum gehen, gewisse administrative Schritte einzuleiten bei den:

- obligatorischen Sozialversicherungen (AHV, Suva, etc.), denen der Fall zu melden ist
- Pensionskasse, die dem hinterbliebenen Partner Waisen- oder Witwenrenten entrichtet ;
- Zusatzversicherungen, die vom Unternehmen allenfalls abgeschlossen worden sind.

## Mehr Information on line

➡ Haute école de travail social et de la santé Lausanne HETSL, Broschüre « Deuil dans le monde du travail. Guide pour les entreprises. » ([Zugang zum Katalog der Publikationen](#)).

➡ Da Travail.Suisse aktiv an der Realisierung dieser Broschüre mitgearbeitet hat, wird sie diese in ihrer Broschürenreihe auch in gedruckter Form veröffentlichen.

[www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch) → Service → Broschüren & Produkte