Vorlage für die Personalabteilung

Entscheidungsvorlage: Trauer am Arbeitsplatz

Sie möchten Caring Employer in Ihrem Unternehmen vorschlagen? Diese Vorlage fasst Ausgangslage, Vorschlag, Kosten und Nutzen auf zwei Seiten zusammen. Ergänzen Sie die Leerstellen.

An _____ Von, Datum _____

1. Ausgangslage

Jedes Jahr sterben in Deutschland rund eine Million Menschen. In einer bundesweiten Befragung der Uniklinik Köln (2026, 1.127 Erwerbstätige) waren 63 % in den letzten fünf Jahren von schwerer Krankheit, Tod oder Trauer betroffen. Von ihnen konnten 26,8 % ihre Arbeit danach nicht wie gewohnt erledigen, weitere 39,0 % nur teilweise. 74,7 % aller Befragten gaben an, dass ihr Unternehmen dafür kein Unterstützungsangebot hat; 66,8 % haben keine feste Ansprechperson.

Bei uns: Trauerfälle, die uns bekannt sind, Erfahrungen, Rückmeldungen aus dem Team

2. Ergebnis unseres Selbsttests

Gesamtwert und Stufe _____ Schwächste Bereiche _____

3. Vorschlag

- ☐ **Sofort und kostenlos:**
  Werkzeugkoffer und Lernmodul von Caring Employer an alle Führungskräfte geben.
- ☐ **Netzwerk-Mitgliedschaft:**
  Werkstätten, Akutberatung für Führungskräfte, Mustervorlagen. _____ Euro pro Jahr
- ☐ **Aufbaupaket:**
  Workshop für Führungskräfte, Richtlinie, geschulte Ansprechperson. _____ Euro einmalig
- ☐ **Später: Prüfung und Siegel**
  für drei Jahre. _____ Euro

Preise nach Unternehmensgröße auf caring-employer.de/angebote.html.

4. Nutzen für uns

- **Kürzere Ausfälle.** Ein schwerer Verlust kann lange Krankschreibungen nach sich ziehen: Nach dem Tod eines Kindes durch Unfall oder Suizid ist das Risiko einer psychisch bedingten Krankschreibung von mehr als 30 Tagen mehr als zehnfach erhöht. Rückkehrgespräch, angepasste Aufgaben und eine Ansprechperson setzen hier an.
- **Fachkräfte halten.** 56 % der Befragten in Großbritannien würden erwägen zu kündigen, wenn ihr Arbeitgeber sie nach einem Todesfall nicht angemessen unterstützt. Beschäftigte mit starker Bindung fehlen laut Gallup im Jahr 2,9 Tage weniger.
- **Wirksam statt teuer.** Externe Beratungshotlines nutzen nur 1 bis 2 % (Befragung bei AXA). Gewünscht werden Freistellung, flexible Arbeitszeit, ein Leitfaden und geschulte Führungskräfte.
- **Sichere Führungskräfte, gleiche Regeln.** Führungskräfte wissen im Ernstfall, was zu tun ist. Klare Regeln zu Freistellung, Fehl- und Totgeburt und Rückkehr schaffen Gleichbehandlung und fließen in die Gefährdungsbeurteilung ein.
- **Glaubwürdig nach außen.** Das Siegel eines gemeinnützigen Bundesverbands stärkt uns bei Bewerbungen.

5. Zeitplan und Verantwortung

Start _____ Verantwortlich _____

6. Entscheidung

☐ Zugestimmt

☐ Zugestimmt mit Änderungen: _____

☐ Zurückgestellt bis: _____

Datum, Unterschrift

_____

Quellen: Kukla u. a., Toward compassionate workplaces, PLOS ONE 21(4), 2026; Statistisches Bundesamt, Sterbefälle 2025; Wilcox u. a., Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 2015; National Council for Palliative Care, 2014; Gallup Engagement Index Deutschland 2024; Befragung bei AXA, zitiert nach Nolden u. a. 2026. Einzelheiten: caring-employer.de/nutzen.html

Stand: Oktober 2026. Caring Employer, ein Programm des Bundesverbands Verwaiste Eltern und trauernde Geschwister in Deutschland e.V., Roßplatz 8A, 04103 Leipzig, caring-employer.de. Allgemeine Information, keine Rechts- oder Steuerberatung. Weitergabe im Unternehmen ausdrücklich erwünscht.