

Petra Sutor

# Trauer am Arbeitsplatz

Sprachlosigkeit überwinden  
Fürsorgepflicht wahrnehmen  
Trauerkultur entwickeln

Patmos Verlag

# Inhalt

Vorwort zur überarbeiteten Neuauflage .....	7
Einleitung .....	9
<b>1 Was ist eigentlich Trauer?</b>	
Lebenskrisen aller Art führen zu Trauer .....	18
Ausdrucksformen der Trauer .....	20
Traueraufgaben .....	28
Wie die Todesursache den Trauerprozess beeinflusst .....	31
Folgen unbearbeiteter Trauer .....	34
Sinnfragen und Spiritualität in der Trauer .....	37
Trauer ist individuell und kontextabhängig .....	40
Trauer braucht Zeit .....	42
Nach dem ersten Trauerjahr .....	44
Eigene Trauererfahrungen verstehen .....	47
<b>2 Wenn die Trauer im Unternehmen ankommt</b>	
Fragen über Fragen .....	52
Damit aus Hilflosigkeit nicht Sprachlosigkeit wird .....	55
Was Trauernde brauchen .....	60
Kommunizieren im Trauerfall: Kondolenz, Nachrufe etc. ....	68
Den Abschied gestalten .....	82
Der Arbeitsplatz und die persönlichen Dinge des Verstorbenen ...	86
Sonderurlaub und Wiedereingliederung .....	89
<b>3 Trauerbegleitung als Teil der Unternehmenskultur etablieren</b>	
Vom Nutzen einer guten Trauerkultur im Unternehmen .....	94
Strukturen und Persönlichkeit – beides ist wichtig .....	96
Einen Krisenplan oder eine Betriebsvereinbarung erstellen .....	98

## 4 Besondere Trauersituationen

Schwer kranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begleiten . . . . .	110
Wenn der Tod am Arbeitsplatz eintritt . . . . .	112
Pflegesituationen und vorgezogene Trauer . . . . .	115
Tod durch Suizid . . . . .	119
Trauer um ein ungeborenes oder neugeborenes Kind . . . . .	125
Trauernde Führungskräfte . . . . .	133

## 5 Das Wichtigste in Kürze

Was ist Trauer? . . . . .	138
Wie kann ich trauernde Kolleginnen und Kollegen unterstützen? . .	139
Kommunikation . . . . .	139
Kondolenz . . . . .	140
Traueranzeigen bzw. Nachrufe . . . . .	140
Team- und Einzelgespräche . . . . .	141
Den Abschied gestalten . . . . .	141
Trauerfeier . . . . .	141
Der Arbeitsplatz des oder der Verstorbenen . . . . .	142
Arbeitsrechtliches . . . . .	142
Krisenplan und Betriebsvereinbarung . . . . .	142
Schwer kranke Mitarbeiter begleiten . . . . .	143
Wenn der Tod am Arbeitsplatz eintritt . . . . .	143
Pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter . . . . .	143
Suizid . . . . .	144
Trauer um ein ungeborenes oder tot geborenes Kind . . . . .	144
Trauernde Führungskräfte . . . . .	145
Anmerkungen . . . . .	146
Literaturempfehlungen . . . . .	147
Adressen und Internetlinks . . . . .	149
Dank . . . . .	154
Über die Autorin . . . . .	155

# Vorwort zur überarbeiteten Neuauflage

Im Jahr 2020 ist dieses Buch zum ersten Mal auf Basis meiner Erfahrungen in der Beratung zahlreicher Unternehmen sowie der Einzelbegleitung trauernder Menschen erschienen. Mein Antrieb war damals und ist es unverändert bis heute, für eine deutliche Veränderung und Verbesserung von Trauerkultur in Unternehmen und Organisationen zu sorgen und dabei immer alle Bedürfnisse im Blick zu behalten. Trauer am Arbeitsplatz berücksichtigt möglichst individuell die Bedürfnisse Trauernder, aber eben auch die des Unternehmens, der Kollegen, Vorgesetzten, Kunden. Eine erfolgreiche Beratung mit dem Ziel, eine nachhaltige, akzeptierte Trauerkultur zu entwickeln, arbeitet immer im vorhandenen System.

Dass Sie nun eine Neuauflage dieses Buches in Händen halten, ist der unglaublichen Resonanz auf dieses wichtige Thema in den letzten Jahren sowie meiner weiteren Erfahrung in der psychosozialen Beratung eines internationalen Konzerns, aber auch der Entwicklung von gesetzlichen Rahmenbedingungen zu verdanken. Trauer- und Krisensituationen Mitarbeitender sind unter dem Dach von mentaler Gesundheit und im betrieblichen Gesundheitsmanagement angekommen.

Es war mir damals und ist mir bis heute ein großes Anliegen, dem Thema Trauer und Krisen am Arbeitsplatz Sichtbarkeit zu geben. Dieses Buch soll allen Mitarbeitenden, ganz besonders in leitenden Funktionen, ein Leitfaden sein, mit dem kurzfristig und einfach umsetzbar bessere Entscheidungen getroffen und Möglichkeiten geschaffen werden können, die in herausfordernden Situationen alle Beteiligten handlungsfähig machen. Ich bin sehr dankbar, dass das gelungen ist und dieses Buch so viel Bewegung in dieses wichtige Thema, in Gesellschaft und Organisationen gebracht hat. In der Medienlandschaft ist es nicht mehr wegzudenken, Unternehmen lassen sich zunehmend beraten und schulen, Betriebsvereinbarungen werden um das Thema Trauer ergänzt.

Sensibilisierung und Veränderung brauchen Zeit, es ist noch lange kein Standard, dass Trauernde genau die Unterstützung erhalten, die sie brauchen, aber

jeder kleine Schritt, der den Umgang für Trauernde in Unternehmen heute verbessert, verändert auch den Umgang damit für nachfolgende Generationen und verankert weiter eine neue Trauerkultur.

Petra Sutor, Februar 2026

# Einleitung

Ein Mitarbeiter sackt plötzlich am Schreibtisch zusammen: Herzinfarkt. Jede Hilfe kommt zu spät. Die Kollegin, die vor einiger Zeit mit vielen Glückwünschen in den Mutterschutz verabschiedet wurde, kommt als Trauernde zurück an den Arbeitsplatz: Ihr Kind starb kurz nach der Geburt. Der ansonsten zuverlässige und immer freundliche Projektleiter wirkt zunehmend unkonzentriert und cholerisch: Die Trauer um seine vor einigen Wochen verstorbene Frau nimmt ihn mehr mit, als er es wahrhaben will.

Und dann erlebe ich Reaktionen wie die einer Personalreferentin, die sagte: »Trauerthemen gibt es bei uns im Unternehmen nicht. Das machen die Leute mit sich selbst aus. Das ist ja auch Privatsache.« Der Gründer eines Start-up-Unternehmens mit vielen jungen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zwischen 20 und 30 meinte einmal lachend zu mir: »Frau Sutor, bei uns stirbt doch keiner!« Ein Jahr später verunglückte eine Mitarbeiterin bei einem Auto-unfall tödlich. Alle waren hilflos und zutiefst geschockt. Arbeiten war unmöglich, zumal die jungen Kolleginnen und Kollegen auch die Freizeit überwiegend miteinander verbracht hatten und deshalb persönlich eng mit der Verstorbenen verbunden waren. Der Gesprächsbedarf war extrem hoch, gerade weil viele dieser jungen Menschen bisher noch kaum oder überhaupt nicht mit dem Tod konfrontiert worden sind.

Sterben, Tod und Trauer nehmen sich in solchen Fällen plötzlich Raum im Unternehmensalltag und der vorher gut organisierte Ablauf hat auf einmal eine »Schwachstelle«, denn Trauernde können oft nicht mehr wie gewohnt weiterarbeiten. Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzte haben häufig Schwierigkeiten, mit der Situation angemessen umzugehen, und eine interne, professionelle Anlaufstelle fehlt meistens. Aber der Arbeitsalltag muss ja irgendwie weitergehen, weil sich Unternehmen langfristige Ausfälle in der Regel weder leisten können noch wollen.

Angesichts der Tatsache, dass in Deutschland durchschnittlich jährlich etwa 900.000 Menschen sterben, davon ca. 140.000 im berufsfähigen Alter, wäre es für Arbeitgeber und Vorgesetzte fatal, das Thema Trauer am Arbeitsplatz

zu ignorieren. In dieser Zahl nicht enthalten ist übrigens die große Anzahl an Fehlgeburten. Auf jede Geburt kommt etwa eine Fehlgeburt, das sind somit ungefähr 180.000 bis 200.000 Fehl- und Totgeburten pro Jahr. Alle diese Paare sind auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Verlust erleiden und um ihr Kind trauern.

Dass der Tod auch zu Ihrem Unternehmensalltag gehört ist also höchst wahrscheinlich und gleichzeitig – auf emotionaler und individueller Ebene – eine völlige Ausnahmesituation. Fragen wie zum Beispiel »Wie gehe ich mit dem trauernden Kollegen in meinem Team um?« oder »Darf ich überhaupt fragen, wie es ihr geht?« und »Wie lange dauert die Trauer eigentlich?« stellen sich fast immer.

Stirbt ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin während der Arbeitszeit oder nimmt sich selbst das Leben, sind die Auswirkungen auf das ganze Team besonders einschneidend. Die Kolleginnen und Kollegen sind meist sprachlos und tief betroffen, möglicherweise stehen sogar Schuldfragen im Raum. Vorgesetzte sind in Situationen wie diesen gefordert, schnell zu reagieren und angemessene Kriseninterventionen einzuleiten. Ein normaler Arbeitsalltag ist in der ersten Zeit kaum möglich und viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen auch noch nach Feierabend schwer an der Situation.

Wenn wir den Blick auf diejenigen werfen, die einen privaten Todesfall betrauern, sieht es selbstverständlich nicht besser aus: Regelmäßig höre ich von trauernden Menschen, wie sehr sie sich gerade im beruflichen Kontext im Stich gelassen fühlen. Hier zählen Produktivität, Ergebnisse, Zahlen – genau das Gegenteil dessen also, was bei Trauernden im Fokus steht. Denn diese befinden sich sowohl psychisch als auch physisch im Ausnahmezustand. Es gilt, sich darüber bewusst zu sein, dass in dem Moment, in dem belastete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Unternehmen betreten, die Fürsorgepflicht eines jeden Arbeitgebers greifen sollte. Und es ist für die Beschäftigten entlastend zu wissen, dass im Krisenfall die Organisation einer Personalabteilung funktioniert und es jemanden gibt, der weiß, was zu tun ist.

Wenn jemand aus dem Unternehmen oder nahe Angehörige eines Mitarbeiters sterben, beobachten die Kolleginnen und Kollegen sehr genau, was passiert: ob das Thema unterstützend und verständnisvoll aufgegriffen wird oder ob das Unternehmen direkt wieder zur Tagesordnung übergeht. Die Frage »Was würde passieren, wenn ich morgen sterbe?«, schwingt unterbewusst

immer mit. Wie menschlich ist mein Unternehmen? Bin ich hier nur eine Nummer oder werde ich wertgeschätzt? Werde ich mit meiner Trauer gesehen?

Häufig wird ein ganz grundlegender Aspekt vergessen: Wenn Sie sich als Führungskraft gut um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern, die sich in einer schwierigen Lebensphase befinden, verstärkt sich die Bindung zu Ihnen als Arbeitgeber in der Regel um ein Vielfaches und es wächst langfristig die Bereitschaft, umgekehrt genauso für das Unternehmen einzustehen. Wenn Sie sich überhaupt nicht kümmern, kann genau das Gegenteil eintreten und Sie verlieren möglicherweise Ihren Mitarbeiter, weil dieser – zu Recht – ein Mindestmaß an Empathie von Ihnen und dem Team erwartet, dies aber nicht erfahren hat.

Werden Menschen mit dem Tod und der Trauer anderer konfrontiert, triggert dies in irgendeiner Form immer auch die eigenen Trauererfahrungen an. Bei manchen mehr, bei anderen weniger, je nachdem, wie gut die eigene, alte Trauer verarbeitet ist. Sehr häufig erlebe ich, dass Menschen emotional schwer belastet sind, obwohl sie mit dem verstorbenen Kollegen gar nicht im direkten Kontakt standen. Es werden Trauerreaktionen sichtbar, die auf den ersten Blick überhaupt nicht zu erklären sind. Die Erklärung ist: eigene, vielleicht schon vergessene oder verdrängte Trauererfahrungen werden berührt und kommen wieder zum Vorschein. Wenn Sie sich als Führungskraft oder Personalverantwortliche mit dem Thema Trauer beschäftigen, ist es deshalb ausgesprochen hilfreich, zunächst zu verstehen, welche Haltung Sie selbst gegenüber den Themen Sterben und Tod einnehmen, welche Erfahrungen Sie in Ihrem Leben mit Trauer gemacht und wie diese Sie geprägt haben.

Menschen verbringen oft mehr Zeit in der Firma als zu Hause mit dem Partner, der Partnerin, den Kindern oder im Freundeskreis. Manchmal arbeiten Kolleginnen und Kollegen Jahrzehnte im gleichen Büro zusammen. In Beratungsunternehmen zum Beispiel, wo kleine Teams oft die ganze Woche über beim Kunden vor Ort sind, entstehen enge und persönliche Beziehungen. Genauso in der Hotellerie und in sozialen Einrichtungen, wo Kolleginnen und Kollegen auch Feiertage und Nachtschichten zusammen verbringen. Wenn hier eine nahe Angehörige oder ein Kollege stirbt, ist das ganze Team massiv belastet und man tut gut daran, für Gesprächsangebote und organisatorische Unterstützung zu sorgen.

Der Arbeitgeber hat selbstverständlich ein Interesse daran, die Abläufe und Arbeitsergebnisse so schnell wie möglich wieder in gewohnte Bahnen zu lenken. Doch trauernde Menschen sind oft nicht mehr in der Lage, ihre Arbeit wie gewohnt zu erledigen. Hier kommt die Leitungs- und Steuerungsfunktion der Führungskräfte ins Spiel, die dafür Sorge tragen müssen, das gesamte System zu entlasten. Denn Kolleginnen und Kollegen können die Aufgaben des Trauernden nur eine gewisse Zeit und in gewissem Umfang übernehmen, wenn dessen Leistungsfähigkeit für kurze oder längere Zeit massiv eingeschränkt ist, er große Konzentrationsschwierigkeiten hat und eventuell auch für längere Zeit arbeitsunfähig geschrieben wird oder immer wieder ausfällt. Und genau deshalb ist Trauer eben keine Privatsache, sondern beeinflusst maßgeblich alle weiteren Lebens- und Arbeitsbereiche.

In einem Artikel von Glenda M. Fisk im *Human Resource Management Review* macht sie deutlich, wie erheblich sich »Trauer als eine physische, emotionale und psychologische Reaktion auf Verluste als eine grundlegende menschliche Erfahrung mit erheblichen Auswirkungen auf Organisationen widerspiegelt«. Ihrer Meinung nach »muss deutlich mehr getan werden, um bestehende Arbeit in die Organisationstheorie und -praxis zu integrieren. Trauer ist kein eindimensionales Konstrukt, und doch legt die Forschung nahe, dass die Art und Weise, wie Organisationen trauernde Mitarbeiter unterstützen, die Vielfalt ihrer Erfahrungen oft nicht erkennt.« Damit die Unterstützung in der Trauer wirklich effektiv ist, ist daher nach ihrer Ansicht ein besseres Verständnis des komplexen Zusammenspiels zwischen den individuellen, zwischenmenschlichen, organisatorischen und gesellschaftlichen Faktoren, die die Verlusterfahrung prägen notwendig. In ihrem Modell bettet sie daher die mehrstufigen Kräfte, die Trauer beeinflussen, in einen sozial-ökologischen Rahmen ein und wendet ihn anschließend an, damit deutlich wird, dass »Flexibilität innerhalb sozialer Systeme erforderlich ist, um die Unterstützung für trauernde Mitarbeiter zu optimieren«.<sup>1</sup>

Dennoch fragen Sie sich vielleicht: Müsste Trauerarbeit nicht in der Familie und im Freundeskreis stattfinden? Ja und nein: Noch vor wenigen Jahrzehnten waren Familien relativ stabile Systeme: Eltern, Großeltern und Geschwister wohnten an einem Ort oder in einer Region. Starb ein Familienmitglied, rückte die Familie zusammen. Rituale gaben Halt und man unterstützte sich so gut es ging gegenseitig. Heute wohnen Familienmitglieder, nicht zuletzt aus beruflichen Gründen, oft weit voneinander entfernt, Familienstrukturen werden instabiler und verändern sich schneller. Im Trauer-

fall treten deshalb oft Freundinnen und Freunde an die Stelle der Familie, doch auch diese sind beruflich und familiär stark eingespannt. Dies führt dazu, dass Trauernde sich nach wenigen Wochen, wenn für Außenstehende die akute Phase der Trauer vorbei ist, oft einsam und zu wenig aufgefangen fühlen. Manchmal werden durch diese Einsamkeit Trauerprozesse deutlich erschwert. Und damit schließt sich der Kreis, denn, wie schon gesagt, beeinflusst die Trauer oft massiv die Arbeitsleistung des einzelnen Mitarbeiters.

Wir tun also gut daran, uns zu fragen, wie Trauernde auch von Unternehmensseite im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten unterstützt werden können. Zum einen, um die Menschen mit ihrer Trauer zu sehen und der eigenen Fürsorgepflicht nachzukommen, und zum anderen, um den Trauerprozess nicht unnötig zu erschweren und damit möglicherweise einen noch längeren Arbeitsausfall in Kauf nehmen zu müssen, der am Ende betriebswirtschaftliche Folgen für das Unternehmen hat. Das *Grief Recovery Institute* berechnete bereits 2003, dass die Kosten der durch Trauer hervorgerufenen Produktivitätsausfälle für Unternehmen in den USA auf jährlich 75 Milliarden Dollar geschätzt werden. Die *American Psychiatric Association* beziffert die Gesamtkosten für nicht unterstützte Trauer auf jährlich bis zu 225,8 Milliarden US-Dollar.

Angesichts des demografischen Wandels, der immer längere Lebensarbeitszeiten und einen zunehmenden Pflegebedarf von Angehörigen mit sich bringt, wird auch die Frage nach der Fürsorgepflicht für die psychische Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer dringlicher. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels darf zudem die Notwendigkeit, Arbeitskräfte auch langfristig ans Unternehmen zu binden, nicht unterschätzt werden. Und hierzu gehört eben auch eine menschliche und professionelle Begleitung in Krisenzeiten, die die Grundlage dafür schafft, dass Menschen überhaupt arbeitsfähig bleiben.

Ich bin seit über 27 Jahren als Managerin in einem internationalen Konzern und in der Zusammenarbeit mit verschiedensten Unternehmen tätig. Seit vielen Jahren verantworte ich die psychosoziale Beratung, die Krisen- und Trauerbegleitung in diesem Unternehmen. Knapp zehn Jahre lang war ich selbstständig als Beraterin in zahlreichen Unternehmen tätig, habe viele Klientinnen und Klienten in ihrer Trauer erlebt, deren große Herausforderung

war, wie Arbeitsplatz und emotionales Überleben in Einklang gebracht werden können. Meine Erfahrungen in beiden Welten zeigen mir, wie wichtig es ist, dass Unterstützungsmöglichkeiten und Strukturen nicht erst im Krisenfall geboren werden. In meinen Einzelberatungen und in meiner Trauergruppe im Unternehmen erlebe ich immer wieder Menschen, deren Trauerprozess deutlich leichter wäre, wenn Arbeitgeber und Kollegen achtsamer mit dieser für alle Beteiligten herausfordernden Situation umgehen würden. Und gleichzeitig bin ich in meinen Seminaren und Schulungen sehr häufig hilflosen, unsicheren und überforderten Personalverantwortlichen und Führungskräften begegnet, die nicht wissen, wie sie auf die Trauer von Kolleginnen und Kollegen reagieren sollen.

Mit diesem Buch helfe ich Ihnen, mit der Trauer innerhalb Ihres Unternehmens individuell und angemessen umzugehen. Ganz gleich, ob Sie Vorgesetzte, Kollegin, Personaler oder Betriebsratsmitglied sind. Wenn Sie zum Beispiel wissen, wie Trauerprozesse ablaufen, können Sie viele Blockaden abbauen und so die Sprachlosigkeit, die viele Trauernde zusätzlich belastet, überwinden.

Sie finden übersichtlich und schnell Hintergrundwissen und praktische Tipps, die Sie dabei unterstützen, Menschen in Krisensituationen besser abzuholen. In Kapitel 1 erfahren Sie Grundlegendes darüber, was Trauer eigentlich ist und wie ein Trauerprozess (in der Regel) abläuft.

Kapitel 2 geht darauf ein, welche konkreten Schritte zu tun sind, wenn Sie in Ihrem Unternehmen mit Tod und Trauer konfrontiert werden. Sie erfahren beispielsweise, wie Sie angemessen kondolieren, wie Sie eine Abschiedsfeier gestalten können und wie der Wiedereinstieg trauernder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser gelingt.

Kapitel 3 erläutert, welchen Nutzen Trauerbegleitung als Teil der Unternehmenskultur hat, und unterstützt Sie dabei, in Ihrem Unternehmen präventiv Strukturen zu schaffen, die im Ernstfall schnell greifen.

Kapitel 4 behandelt die Erfordernisse bei spezifischen Umständen, etwa bei der Trauer nach einer Fehlgeburt, wenn ein Mitarbeiter durch Suizid verstirbt oder wenn Führungskräfte trauern.

Am Ende des Buches finden Sie eine Zusammenfassung der wichtigsten Aspekte sowie hilfreiche Adressen und Literaturempfehlungen.

Dieses Buch ist so konzipiert, dass Sie schnelle und konkrete Antworten auf Ihre Fragen finden können, auch wenn Sie wenig Zeit haben. Gerne möchte ich Ihnen mit diesem Ratgeber helfen, die Angst und Unsicherheit vor den Themen Tod und Sterben abzulegen. Es hat sein Ziel erreicht, wenn Sie sich nach der Lektüre sicherer und ohne Angst mit dem Thema Tod und Trauer beschäftigen können und meine Ideen in Ihrem Unternehmen implementieren.

Herzlichst,  
Ihre Petra Sutor



# 1 Was ist eigentlich Trauer?

# Lebenskrisen aller Art führen zu Trauer

Trauer entsteht nach dem Tod eines geliebten Menschen, nach Trennungen von Partner oder Partnerin oder ausgelöst durch tiefgreifende Lebensereignisse, wie z. B. eine schwere körperliche Beeinträchtigung.

## Verlusterfahrungen sind vielfältig

Abschiede sind Verlusterfahrungen und begleiten uns durch das ganze Leben. Der Verlust des Stofftieres, der Wegzug des besten Freundes, die Trennung der Eltern, der Umzug aus dem gewohnten Zuhause, der Übergang vom Kindergarten in die Schule. Auch ein Jobwechsel, eine Kündigung und der Auszug der Kinder kann Trauer auslösen. Ebenso finden beim Eintritt in den Ruhestand häufig langwierige Trauer- und Anpassungsprozesse statt. Bei Frauen sind es häufig Fehlgeburten, seltener auch Abtreibungen, die zwar nicht öffentlich sichtbar sind, aber natürlich trotzdem nachhaltige Spuren hinterlassen können. Aber auch ungewollte Kinderlosigkeit kann zu massiven psychischen Belastungen führen, die mit langwieriger Trauer einhergehen. Egal, welche Ursache der Trauer zugrunde liegt: Die Intensität der Trauer kann nicht in feste Schubladen gepresst werden. Trauer ist individuell, auch in ihrer Schwere. So verschieden wir Menschen sind, so unterschiedlich trauern wir, nach innen und nach außen.

Trauerprozesse unterscheiden sich zudem nach der Art des Todesfalles: ob es ein Suizid war, ob ein Kind oder die Eltern sterben, ob es ein vorhersehbarer Tod war oder ob jemand einen überraschenden Sterbefall zu betrauern hat. Auch der Tod des geliebten Tieres kann große Trauer auslösen, denn Tiere sind heute oft feste Familienmitglieder, die den gleichen Stellenwert wie das eigene Kind haben können.

Trauer ist Ausdruck der Liebe und der Verbindung zu einem Menschen. Deshalb ist Trauer auch nichts Schlechtes – sie ist einfach die Reaktion auf den Verlust von etwas oder jemandem, das uns sehr wichtig war oder den wir sehr geliebt haben. Wir trauern jedoch auch, wenn die Beziehung zu einem Menschen nicht liebevoll gewesen ist. Dann um all das, was sich nicht erfüllt hat, was nachträglich womöglich nicht mehr gelöst werden kann.

Trauer kann nicht bewertet werden, sie darf auch keiner Hierarchie folgen, denn Trauer ist individuell und kontextabhängig.

## Trauer will verstanden werden

Nicht nur akute Trauer kann zu einer großen Belastung werden – oft sind es auch unbearbeitete, verschüttete Trauerthemen, die uns einholen. Denn nur, wenn wir die Trauer durchleben, wird sie zu einem bewältigten Abschnitt in unserem Leben. Im besten Fall öffnen sich völlig neue Türen und Perspektiven.

Um zu verstehen, was Trauer eigentlich ist und warum es so wichtig ist, sich damit zu befassen, um Menschen gut begleiten zu können, ist es hilfreich, einen genaueren Blick auf die Ausdrucksformen der Trauer, auf Trauerprozesse und Traueraufgaben zu werfen, durch die ein Mensch geht, der einen großen Verlust erlitten hat. Diese Prozesse sind ganz normal und notwendig, um den Verlust in der Zukunft ins Leben integrieren zu können.

# Über die Autorin



Petra Sutor ist Coach, Trauerbegleiterin (BVT), Traumafachberaterin, Autorin und Dozentin. Seit über 27 Jahren ist sie in verschiedenen Positionen in einem internationalen Konzern tätig und kennt daher die Bedürfnisse, Rahmenbedingungen und Prozesse gut, die Krisen am Arbeitsplatz so herausfordernd werden lassen. Seit einigen Jahren verantwortet sie dort die psychosoziale Beratung und berät und begleitet Mitarbeitende in diversen beruflichen und privaten Krisen.

Aus ihrer jahrelangen Erfahrung als Trainerin und Beraterin von Unternehmen zum Thema Trauer am Arbeitsplatz entstand die Fortbildung »Trauer und Krise in Unternehmen«, um Menschen für das Trauer- und Krisenmanagement in Organisationen und Firmen handlungsfähig zu machen.

Seit Jahren setzt sie sich in zahlreichen Medien und Vorträgen sowie mit ihren Büchern dafür ein, dass die Themen Sterben, Tod und Trauer in die Mitte unserer Gesellschaft geholt werden. Sie kennt die Belastung Trauernder sowohl aus eigener Erfahrung als auch aus ihren zahlreichen Begleitungen. Sie lebt mit ihrer Familie in Königstein im Taunus.

Petra Sutor Coaching & Trauerbegleitung

<https://sutor-trauerbegleitung.de>

[kontakt@sutor-trauerbegleitung.de](mailto:kontakt@sutor-trauerbegleitung.de)

Instagram [petra\\_sutor](#)

LinkedIn [Petra Sutor](#)

## **VERLAGSGRUPPE PATMOS**

**PATMOS  
ESCHBACH  
GRÜNEWALD  
THORBECKE  
SCHWABEN  
VER SACRUM**

Die Verlagsgruppe  
mit Sinn für das Leben

Alle Rechte vorbehalten

© 2026 Patmos Verlag

Neuausgabe des 2020 erstmals im Patmos Verlag erschienenen Titels

Verlagsgruppe Patmos in der Schwabenverlag AG, Senefelderstr. 12, 73760 Ostfildern

produksicherheit@verlagsgruppe-patmos.de

[www.patmos.de](http://www.patmos.de)

(Vorstehende Angaben sind zugleich Pflichtinformationen nach GPSR)

Umschlaggestaltung: Finken & Bumiller, Stuttgart

Umschlagabbildung: Luca Bravo / unsplash

Foto der Autorin: FotoFünkchen Ulrike Glesius

Gestaltung, Satz und Repro: Schwabenverlag AG, Ostfildern

Druck: Finidr s.r.o., Český Těšín

Hergestellt in Tschechien

ISBN 978-3-8436-1661-4 (Print)

ISBN 978-3-8436-1257-9 (eBook)