

Gesprächsleitfaden für Arbeitgebende

Leitfaden für Gespräche mit Arbeitgebenden, Führungspersonen und HR-Verantwortlichen, die Mitarbeitende begleitet haben, deren Kind lebenslimitierend erkrankt war oder gestorben ist

Version 1.2 – Kindsverlust im beruflichen Umfeld

13.09.2026

Gesprächsleitfaden für Arbeitgebende

Inhalt

Hinweise zur Gesprächsdurchführung	3
Vorphase zum gegenseitigen Kennenlernen und Vertrauensaufbau	3
Phase 1 während der Erkrankung des Kindes	4
Phasen 3 und 4 der Tod des Kindes und die unmittelbare Zeit danach	6
Phase 5 Rückkehr an den Arbeitsplatz, Leistungsverständnis und langfristige Begleitung	7
Abschlussfragen	9
Anhang A	10

Dieses Dokument ist ein strukturierter Gesprächsleitfaden für Gespräche mit Arbeitgebenden, Führungspersonen, HR-Verantwortlichen, Case Managerinnen und Case Managern sowie weiteren betrieblichen Ansprechpersonen, die in ihrer beruflichen Rolle Mitarbeitende nach einem Kindsverlust begleitet haben.

Ziel: Erhebung des Erfahrungswissens von Arbeitgebenden zum Umgang mit betroffenen Mitarbeitenden, zur betrieblichen Kommunikation und Organisation, zur Teamdynamik, zur Rückkehr an den Arbeitsplatz, zum Leistungsverständnis sowie zur persönlichen und strukturellen Handlungssicherheit von Führungspersonen und HR-Verantwortlichen

Methodik: Leitfadengestützt, halbstrukturiert, mit offen-narrativen Impulsen

Dauer: ca. 1–2 Stunden

Ort: Vor Ort oder virtuell, nach Wunsch der Teilnehmenden

Aufzeichnung: Digital

Wichtiger Hinweis für Gesprächsführende

- *Das Gespräch darf nur durchgeführt werden, wenn die befragte Person zuvor umfassend über den Zweck des Projekts, die Verwendung der Daten sowie den Datenschutz informiert wurde und die Informations- und Einwilligungserklärung verstanden und akzeptiert hat.*
- *Es ist der befragten Person ausdrücklich mitzuteilen, dass das Gespräch jederzeit – ohne Angabe von Gründen – unterbrochen oder abgebrochen werden kann, falls dies gewünscht wird.*
- *Die befragte Person ist darauf hinzuweisen, dass das Gespräch emotional belastend sein und Gefühle hervorrufen kann. Falls nach dem Gespräch Gesprächsbedarf, Fragen oder der Wunsch nach Unterstützung bestehen, kann sie sich jederzeit an die Projektleitung wenden. Die Kontaktangaben finden sich auf der Informations- und Einwilligungserklärung.*
- *Zu Beginn jeder Phase soll der Erzählimpuls ohne Unterbrechung oder Detailfragen zur freien Erzählung anregen.*
- *Erst nachdem die freie Erzählung abgeschlossen ist, werden die vertiefenden Ergänzungsfragen eingesetzt. Diese dienen dazu, relevante Aspekte zu vertiefen, thematische Lücken zu schliessen und eine gewisse Standardisierung der erhobenen Themen sicherzustellen.*
- *Der Leitfaden enthält bewusst auch geschlossene Fragen. Wird eine solche Frage mit «Nein» beantwortet, respektieren Sie dies und gehen Sie ohne Nachbohren zur nächsten Frage oder Phase über. Bei einem «Ja» laden Sie zum Erzählen ein: «Möchten Sie mir mehr darüber erzählen?» oder «Wie war das für Sie?»*
- *Das zweistufige Vorgehen verbindet die freie Erzählung mit einer anschliessenden strukturierten Vertiefung. So bleiben die individuellen Erfahrungen sichtbar und die behandelten Themen können für die Darstellung auf der Wissensplattform systematisch verglichen und eingeordnet werden.*

Hinweise zur Gesprächsdurchführung

Der Leitfaden folgt den Zeitphasen, die aus der Perspektive von Arbeitgebenden relevant sind: der Zeit während der Erkrankung des Kindes, Phase 1, dem Tod und der unmittelbaren Zeit danach, Phasen 3 und 4, sowie der Rückkehr der betroffenen Person an den Arbeitsplatz und der langfristigen Begleitung, Phase 5. Eine ausführliche Beschreibung der Phasen findet sich im Anhang A.

Phase 1 ist optional. Sie ist nur relevant, wenn die Erkrankung des Kindes einen längeren Verlauf hatte und die befragte Person während dieser Zeit einbezogen war. Bei einem plötzlichen Tod, einem Unfall, einem Suizid oder einer kurzen Krankheit entfällt Phase 1. Das Gespräch beginnt dann direkt mit den Phasen 3 und 4.

Jeder Abschnitt beginnt mit einem offenen Erzählimpuls. Er gibt den befragten Personen Raum, ihre Erfahrungen frei zu schildern. Die vertiefenden Fragen sind nach thematischen Kategorien gegliedert. Stellen Sie diese nur, falls die Themen im Erzählimpuls noch nicht ausreichend behandelt wurden.

Der Leitfaden berücksichtigt fünf fachliche Dimensionen:

1. Persönliches Erleben, Rollenklärung und Unterstützung der Führungsperson oder HR-Verantwortlichen
2. Unternehmenskultur, Kommunikation und Organisation
3. Auswirkungen auf Team, Aufgabenverteilung und Zusammenarbeit
4. Rückkehr, Leistungsfähigkeit und betriebliche Anforderungen
5. Orientierung, Sicherheit, Prävention und Empfehlungen

Die Fragen sollen nicht schematisch abgearbeitet werden. Entscheidend ist, dass die befragte Person ihre Erfahrung aus ihrer beruflichen Rolle erzählen kann. Gleichzeitig soll sichtbar werden, wo Führungspersonen und HR-Verantwortliche selbst Unterstützung, Orientierung oder Entlastung gebraucht hätten.

Vorphase zum gegenseitigen Kennenlernen und Vertrauensaufbau

Einleitende Fragen

- Möchten Sie mir zunächst ein wenig von sich und Ihrer beruflichen Tätigkeit erzählen?
- In welcher Rolle waren Sie tätig, als die Situation eintrat – als direkt vorgesetzte Person, im Personalbereich, im Case Management, in der Geschäftsleitung oder in einer anderen Funktion?
- Wie nahe standen Sie der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter in Ihrer beruflichen Rolle?

Mögliche natürliche Nachfragen

- Wie gross ist das Unternehmen oder die Organisation, in der Sie tätig sind oder waren?
- Wie war Ihr Team oder Ihr Verantwortungsbereich damals zusammengesetzt?

- Hatten Sie sich vor diesem Ereignis schon einmal mit Krankheit, Tod, Trauer oder persönlichen Krisen am Arbeitsplatz befasst?
- Gab es in Ihrem Unternehmen bereits vor diesem Ereignis eine erkennbare Kultur oder Praxis im Umgang mit schweren persönlichen Krisen, Krankheit oder Trauer?
- Gab es interne Stellen, Richtlinien oder externe Angebote, auf die Sie grundsätzlich hätten zurückgreifen können, zum Beispiel den Personalbereich, das Case Management, eine externe Mitarbeitendenberatung, Seelsorge, psychologische Beratung oder externe Trauerbegleitung?

Hinweis zur Terminologie

In diesem Leitfaden wird unterschieden zwischen:

- **Betroffene Mitarbeitende:** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein Kind verloren haben oder deren Kind lebenslimitierend erkrankt ist. Sie stehen im Zentrum des Erlebten und tragen die unmittelbare Last von Krankheit, Sterben, Tod und Trauer.
- **Arbeitgebende:** Betriebe, Organisationen, HR-Verantwortliche oder Führungspersonen in ihrer betrieblichen Rolle. Sie sind die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner in diesem Leitfaden.
- **Führungspersonen und HR-Verantwortliche:** Personen, die konkrete Verantwortung für Entscheidungen, Kommunikation, Fürsorgepflicht, Arbeitsorganisation, Teamführung und betriebliche Anforderungen tragen.
- **Team sowie Kolleginnen und Kollegen:** Weitere Mitarbeitende, die mittelbar von der Situation berührt waren und durch Betroffenheit, zusätzliche Aufgaben, Unsicherheit oder veränderte Zusammenarbeit ebenfalls Teil des Geschehens wurden.

Einleitung in das eigentliche Gespräch

Erläutern Sie der befragten Person, dass das Gespräch je nach Erfahrung zwei oder drei Zeitphasen umfasst. Beschreiben Sie die Phasen kurz, siehe Anhang A, und weisen Sie darauf hin, dass Sie vor jedem Abschnitt eine kurze Einführung geben. Klären Sie, ob Phase 1 für die befragte Person zutrifft.

Phase 1 während der Erkrankung des Kindes

Nur bei einer lebenslimitierenden Erkrankung mit längerem Verlauf.

Übergang zu Phase 1

Beschreiben Sie diese Phase kurz. Es geht um die Zeit von dem Moment, in dem die befragte Person von der Erkrankung des Kindes erfahren hat, bis zum Tod. Klären Sie, ob diese Phase zutrifft. Falls die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter das Kind durch einen plötzlichen Tod, einen Suizid, einen Unfall oder eine kurze Krankheit verloren hat, wechseln Sie direkt zu den Phasen 3 und 4.

Erzählimpuls

- Möchten Sie mir von dem Moment erzählen, als Sie erfahren haben, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ein schwer erkranktes Kind hat? Wie kam es dazu, dass Sie davon wussten, und wie haben Sie die Zeit danach erlebt?

Vertiefende Fragen

Nur stellen, falls das Thema im Erzählimpuls noch nicht ausreichend behandelt wurde.

1. Persönliches Erleben, Rollenklärung und Unterstützung

- Was hat diese Nachricht in Ihnen ausgelöst?
- Welche menschliche, fachliche und betriebliche Verantwortung sahen Sie in diesem Moment bei sich?
- Hatten Sie das Gefühl, mehrere Rollen gleichzeitig erfüllen zu müssen, zum Beispiel empathische Begleitung, Führung, Fürsorgepflicht, Teamverantwortung und betriebliche Planung?
- Gab es Momente, in denen Sie nicht wussten, wie Sie reagieren oder handeln sollten?
- Hatten Sie selbst die Möglichkeit, sich mit jemandem auszutauschen oder Unterstützung zu erhalten?
- Wussten Sie damals, dass es externe Unterstützung für solche Situationen gibt?

2. Unternehmenskultur, Kommunikation und Organisation

- Wie wurde im Unternehmen bereits vor diesem Ereignis mit schweren persönlichen Krisen, Krankheit oder Trauer umgegangen?
- Hat diese bestehende Kultur den Umgang mit der Situation erleichtert oder erschwert?
- Von wem und zu welchem Zeitpunkt wurden Sie informiert – von der betroffenen Person selbst, über andere Personen oder auf einem anderen Weg?
- Welche Abmachungen haben Sie mit der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter getroffen, etwa bezüglich Abwesenheiten, Arbeitspensum, Erreichbarkeit, Stellvertretung oder kurzfristigen Anpassungen?
- Was durfte im Team gesagt werden, und was nicht? Wie haben Sie diese Abwägung zwischen Transparenz, Privatsphäre und Arbeitsfähigkeit getroffen?
- Gab es betriebsinterne Richtlinien, Prozesse oder Erfahrungswerte, auf die Sie zurückgreifen konnten?

3. Auswirkungen auf Team, Aufgabenverteilung und Zusammenarbeit

- Wie hat das Team auf die Situation reagiert?
- Hat sich der Zusammenhalt im Team verändert?
- Gab es Belastungen, Konflikte oder unterschiedliche Erwartungen im Team?
- Wurden Aufgaben oder Verantwortlichkeiten neu verteilt? Wie wurde diese Umverteilung wahrgenommen?
- Gab es Teammitglieder, die besonders viele zusätzliche Aufgaben übernommen haben oder selbst überfordert waren?

4. Hilfreiches, Belastendes und Handlungssicherheit

- Was hat in dieser Phase gut funktioniert?
- Was hat Ihnen als Führungsperson oder in Ihrer HR-Rolle konkret Orientierung oder Sicherheit gegeben?
- Was war schwierig, oder was ist im Rückblick nicht gut gelaufen?
- Gab es externe Unterstützung, die geholfen hat, zum Beispiel durch eine externe Mitarbeitendenberatung, Fachstellen, Case Management, Trauerbegleitung oder Beratung?
- Welche Ressourcen, Leitlinien, Ansprechstellen oder konkrete Orientierung hätten Sie sich gewünscht?

5. Ratschläge und Empfehlungen

- Gibt es etwas, was Sie rückblickend in dieser Phase anders machen würden?
- Was sollten Führungspersonen oder HR-Verantwortliche in einer solchen Situation früh klären?

Phasen 3 und 4 der Tod des Kindes und die unmittelbare Zeit danach

Übergang zu den Phasen 3 und 4

Erklären Sie, dass es nun um den Tod des Kindes und um die ersten Tage und Wochen danach geht. Beschreiben Sie kurz, was diese Zeit kennzeichnet, siehe Anhang A.

Erzählimpuls

- Wie haben Sie erfahren, dass das Kind gestorben ist? Möchten Sie mir erzählen, wie Sie die unmittelbare Zeit danach erlebt haben, was Sie getan haben, was Sie sich gedacht haben und wie das Team reagiert hat?

Vertiefende Fragen

Nur stellen, falls das Thema im Erzählimpuls noch nicht ausreichend behandelt wurde.

1. Persönliches Erleben, Rollenklärung und Unterstützung

- Was hat diese Nachricht in Ihnen ausgelöst?
- Haben Sie sich gefragt, was von Ihnen als Führungsperson, in Ihrer HR-Rolle oder als Vertretung des Unternehmens jetzt erwartet wird?
- Gab es persönliche Betroffenheit neben der beruflichen Verantwortung?
- Hatten Sie in dieser ersten Zeit selbst jemanden, mit dem Sie Ihre Unsicherheit oder Betroffenheit besprechen konnten?
- Hätten Sie sich Unterstützung oder Begleitung für Ihre eigene Rolle gewünscht?

2. Erste Schritte, Kommunikation und Organisation

- Welche ersten Schritte haben Sie unternommen?
- Haben Sie der betroffenen Person persönlich kondoliert? Wenn ja, wie? Wenn nein, warum nicht?

- Wie und durch wen wurde der Tod im Team kommuniziert, zu welchem Zeitpunkt, in welcher Form und mit welchen Worten?
- Wie haben Sie entschieden, welche Informationen weitergegeben werden und welche geschützt bleiben müssen?
- Welche organisatorischen Massnahmen wurden eingeleitet, zum Beispiel Abwesenheitsregelung, Stellvertretung, Aufgabenverteilung, Kontaktperson oder Entlastung des Teams?

3. Auswirkungen auf das Team

- Wie hat das Team reagiert?
- Gab es Reaktionen, die Sie überrascht, bewegt oder belastet haben?
- Hat die Situation den Zusammenhalt im Team gestärkt, geschwächt oder beides zugleich ausgelöst?
- Gab es Konflikte, Überforderung einzelner Teammitglieder oder unterschiedliche Erwartungen an die Dauer und Art der Unterstützung?
- Wie wurde mit Kolleginnen und Kollegen umgegangen, die selbst stark betroffen waren?

4. Hilfreiches, Belastendes und Handlungssicherheit

- Was war in dieser Phase stimmig und hilfreich für die betroffene Person?
- Was hat Ihnen und dem Unternehmen Sicherheit gegeben, trotz Unsicherheit handlungsfähig zu bleiben?
- Was hätte im Rückblick besser laufen können?
- Was hätten Sie sich an konkreter Orientierung gewünscht, zum Beispiel Checklisten, Merkblätter, Ansprechstellen, Formulierungshilfen oder externe Beratung?

5. Ratschläge und Empfehlungen

- Was würden Sie anderen Führungspersonen, HR-Verantwortlichen oder Case Managerinnen und Case Managern raten, die sich in einer ähnlichen Situation befinden?
- Was ist aus Ihrer Sicht in den ersten Tagen und Wochen besonders wichtig?

Phase 5 Rückkehr an den Arbeitsplatz, Leistungsverständnis und langfristige Begleitung

Übergang zu Phase 5

Teilen Sie mit, dass Sie im letzten Abschnitt über die Rückkehr der betroffenen Mitarbeiterin oder des betroffenen Mitarbeiters an den Arbeitsplatz sprechen werden. Es geht auch darum, wie sich Erwartungen, Belastbarkeit, Leistungsfähigkeit, Teamdynamik und betriebliche Anforderungen im Zeitverlauf entwickelt haben.

Erzählimpuls

- Wie verlief die Rückkehr der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters an den Arbeitsplatz? Möchten Sie mir erzählen, wie Sie dies als Arbeitgebende, als Führungsperson oder in Ihrer HR-Rolle begleitet haben und wie sich die Situation danach entwickelt hat?

Vertiefende Fragen

Nur stellen, falls das Thema im Erzählimpuls noch nicht ausreichend behandelt wurde.

1. Persönliches Erleben und Rollenklärung

- Wie haben Sie die Rückkehr persönlich erlebt?
- Gab es Unsicherheiten, wie Sie sich verhalten, was Sie sagen oder lieber nicht sagen sollten?
- Haben Sie sich zwischen Fürsorge für die betroffene Person und betrieblichen Anforderungen hin- und hergerissen gefühlt?
- Hat dieses Erlebnis etwas in Ihrer eigenen Haltung als Führungsperson oder in Ihrer HR-Rolle verändert?

2. Rückkehr und Leistungsverständnis

- Wie wurde die Rückkehr vorbereitet, etwa durch ein Rückkehrgespräch, eine schrittweise Wiedereingliederung, ein angepasstes Pensum oder klare Absprachen?
- Gab es Gespräche darüber, was die betroffene Person leisten konnte, leisten wollte oder im Moment nicht leisten konnte?
- Wie haben Sie den Umgang mit Leistung, Belastbarkeit und Erwartungen nach der Rückkehr erlebt?
- Wie offen konnte über reduzierte Leistungsfähigkeit, Konzentrationsprobleme, Erschöpfung, Fehlzeiten oder emotionale Belastung gesprochen werden?
- Gab es einen Zeitpunkt, an dem erkennbar wurde, dass die Bedürfnisse oder die Leistungsfähigkeit der betroffenen Person nicht mehr zu den Anforderungen des Unternehmens passten?
- Wie wurde mit diesem Spannungsfeld umgegangen?

3. Team, Zeitverlauf und langfristige Dynamik

- Wie hat das Team die Rückkehr aufgenommen?
- Wie hat sich die Situation im Team durch die Rückkehr verändert?
- Gab es Zusammenhalt, Rücksichtnahme oder neue Nähe im Team?
- Gab es Konflikte, Erschöpfung, Ungeduld oder das Gefühl, Aufgaben seien ungerecht verteilt?
- Wie lange wurde die Situation betrieblich besonders begleitet?
- Wann hatten Sie den Eindruck, dass die Unterstützung schwieriger wurde?
- Hat sich die Haltung im Unternehmen nach drei Monaten, nach sechs Monaten oder rund um Jahrestage verändert?
- Gab es spätere Momente, an denen Trauer wieder präsent wurde, zum Beispiel Jahrestage, Gespräche im Team, ähnliche Ereignisse, erneute Schwangerschaften im

Umfeld oder der Tod einer anderen Person?

4. Hilfreiches, Belastendes und Handlungssicherheit

- Was hat in dieser Phase gut funktioniert?
- Was hat Ihnen als Führungsperson oder in Ihrer HR-Rolle Sicherheit gegeben?
- Gab es konkrete Massnahmen, Gesten, Rituale oder Absprachen, die Sie anderen empfehlen würden?
- Gab es externe Angebote oder Ansprechstellen, die geholfen haben oder hätten helfen können?
- Hat Ihr Unternehmen Strukturen oder Richtlinien, die in solchen Situationen greifen sollten? Haben sie tatsächlich gegriffen?
- Was hat gefehlt, obwohl es aus heutiger Sicht nötig gewesen wäre?

5. Ratschläge und Empfehlungen

- Was würden Sie anderen Arbeitgebenden raten, die Ähnliches erleben?
- Welche strukturellen Massnahmen, Richtlinien, Schulungen oder Leitlinien würden Sie sich in Ihrer eigenen Organisation oder generell wünschen?
- Was haben Sie persönlich durch diese Erfahrung gelernt?
- Was würden Sie heute genauso machen, und was anders?

Abschlussfragen

- Was möchten Sie anderen Arbeitgebenden, Führungspersonen, HR-Verantwortlichen oder Case Managerinnen und Case Managern unbedingt mitgeben, die sich in einer ähnlichen Situation befinden?
- Was hätte den Beteiligten geholfen, bevor sie mit einer solchen Situation konfrontiert wurden?
- Was sollte ein Unternehmen vorbereiten, damit Führungspersonen und HR-Verantwortliche in einer solchen Situation handlungsfähiger sind?
- Was lässt sich aus Ihrer Sicht nicht vorbereiten, und was schon?
- Welche Ressourcen, Merkblätter, Schulungen, Leitlinien oder externen Angebote wären hilfreich gewesen?
- Gab es konkrete Ressourcen oder Angebote, die Sie genutzt haben, oder die Sie gesucht und nicht gefunden haben?
- Welche strukturellen, kulturellen oder rechtlichen Empfehlungen würden Sie anderen Organisationen oder dem Gesundheits- und Sozialsystem geben?
- Gibt es etwas, das in diesem Gespräch nicht zur Sprache gekommen ist, das Ihnen aber wichtig wäre zu erzählen?
- Möchten Sie weiterhin an diesem Projekt beteiligt sein, zum Beispiel mit einer Rückmeldung zum Gespräch, bei der Mitwirkung an Inhalten oder in einem erneuten Gespräch nach einiger Zeit?

Anhang A

Fünf Phasen auf dem Weg mit und nach dem Verlust eines Kindes

Eltern erleben die Zeit vor und nach dem Tod ihres Kindes unterschiedlich. Zur Orientierung gliedert der Leitfaden diesen Weg in die folgenden Phasen.

1 Diagnose Zeit der Therapien und Pflege

Die Diagnose einer lebenslimitierenden Erkrankung bedeutet einen tiefen Einschnitt im Leben der Familie. Es beginnt eine Zeit medizinischer Behandlungen, anspruchsvoller Pflegeaufgaben und fortlaufender Veränderungen. Hoffnung, Angst und Erschöpfung können diese Zeit prägen.

1.5 Zwischen Hoffen und Bangen

In dieser Zeit können Prognosen unklar und medizinische Aussagen schwer einzuordnen sein. Gefühle und Wahrnehmungen können den erhaltenen Informationen widersprechen. Unsicherheit, innere Anspannung und die Suche nach Orientierung können diese Phase prägen.

2 Wenn das Lebensende absehbar wird

Die Nachricht, dass das Leben des Kindes in absehbarer Zeit zu Ende geht, wirft emotionale und existenzielle Fragen auf. Eltern treffen medizinische, organisatorische und persönliche Entscheidungen. Nähe, Würde und die Begleitung des sterbenden Kindes können diese Zeit prägen.

3 In der Zeit des Sterbens

Im Vordergrund stehen die Linderung von Schmerzen, die Nähe zum Kind und der sorgsame Umgang mit den eigenen Kräften. Eltern möchten präsent sein, ohne ihr Kind zu überfordern, und nicht allein gelassen werden. Persönliche und professionelle Unterstützung kann helfen, Pflege, Ruhe, Nähe und gemeinsames Aushalten zu ermöglichen.

4 Unmittelbar nach dem Tod

In den ersten Stunden nach dem Tod können Rituale, letzte Berührungen, gemeinsames Schweigen oder eine behutsame Begleitung wichtig sein. Organisatorische Aufgaben können zugleich die Zeit beanspruchen, welche die Familie zum Abschiednehmen braucht. Die Gestaltung des Abschieds kann die Erinnerung und das weitere Leben prägen.

5 Mit der Trauer leben

Trauer verläuft nicht linear. Eltern, Geschwister und Nahestehende suchen Wege, mit dem Verlust zu leben, das Andenken zu bewahren und in ihrem eigenen Tempo in einen veränderten Alltag zurückzufinden.

Kontakt

Andri Christen-Cevallos Rosero
Verwaister Vater & Präsident
Schweizerische Gemeinschaft verwaister Eltern (SGVE)
Scharnachtalstrasse 12
CH-3006 Bern

+41 (0)79 833 29 64
info@sgve.ch
www.sgve.ch

Stand: 13. September 2026



Lizenz und Zitation

Dieses Dokument ist unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung 4.0 International (CC BY 4.0) veröffentlicht. Es darf frei genutzt, geteilt, übersetzt und bearbeitet werden, auch für kommerzielle Zwecke, sofern die SGVE als Quelle genannt wird.

Zitiervorschlag. Schweizerische Gemeinschaft verwaister Eltern (SGVE) (2026). Gesprächsleitfaden für Arbeitgebende. Reihe Gesprächsleitfäden, Thema Kindsverlust im beruflichen Umfeld, Version 1.2. «URL», abgerufen am «TT.MM.JJJJ».



CC BY 4.0 · Namensnennung 4.0 International