



Psychische Belastung in Bestattungsunternehmen

Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung

Impressum

Herausgeberin

Berufsgenossenschaft
Verkehrswirtschaft Post-Logistik
Telekommunikation (BG Verkehr)
Geschäftsbereich Prävention
Ottenser Hauptstraße 54
22765 Hamburg
Tel.: +49 40 3980-0
E-Mail: praevention@bg-verkehr.de
Internet: www.bg-verkehr.de

Projektleitung

Dr. Eva Winkler

Bildnachweis

OnLineStock – stock.adobe.com, Vector4all – stock.adobe.com, Creative_Oneline – stock.adobe.com,
Continues One Line D – stock.adobe.com, diwanggra – stock.adobe.com

Druck

BEISNER DRUCK GmbH & Co. KG
Ausgabe 06/2026

Wissenschaftliche Grundlage

Winkler, E. (2026). Specific job demands and resources of funeral workers and directors in Germany: A varied job in a micro-company setting that involves on-call work, trauma, and entrepreneurship. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 1–25.

© Copyright

Die Inhalte dieses Werks sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urhebergesetz zugelassen ist, bedarf der Einwilligung der BG Verkehr und wird nur gegen Quellen-angabe und Belegexemplar gestattet. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Ausgenommen sind Vervielfältigungen, die zur internen Nutzung in den Mitgliedsbetrieben der BG Verkehr verwendet werden.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
2	Arbeitspsychologische Erkenntnisse	6
3	Faktoren der psychischen Belastung in Bestattungsunternehmen	9
4	Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung	12
5	Checklisten Bestandsaufnahme psychische Belastungsfaktoren in Bestattungsunternehmen	15
6	Präventionsmaßnahmen	25
 Anhang		
	Musterdokumentation für die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung in Bestattungsunternehmen	28

1 Einleitung

Die strukturierte Auseinandersetzung mit den eigenen Arbeitsbedingungen und deren Auswirkungen auf die psychische Gesundheit ist oft der erste Schritt hin zu einem reflektierten Umgang mit Belastungen und einem Arbeitsstil, der langfristig Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit fördert.

Die Ausübung jeder Tätigkeit hat Einfluss auf die Person, die sie ausführt. Hierbei ist es naheliegend, dass körperliche Arbeit Auswirkungen auf den Körper hat. Bestatterinnen und Bestatter müssen bei der Überführung mitunter schwere Lasten heben, was langfristig belastend sein kann. Ebenso verhält es sich mit psychischen Belastungsfaktoren. Darunter versteht man alle Aspekte bei der Arbeit, die psychisch auf den Menschen einwirken. Auch wenn man in dieser Branche als Erstes an den Kontakt zu trauernden Angehörigen denken mag, ist das nicht das Herausforderndste in diesem Beruf. Vielmehr wirken sich ein **hohes Arbeitspensum**, viele **Unterbrechungen** während der Arbeit, **Zeitdruck**, eine hohe **Aufgabenkomplexität** und **Extremereignisse** negativ auf die mentale Gesundheit aus.

Es gibt **Arbeitszeitbedingungen**, denen Sie ausgesetzt sind, die Ihre Gesundheit mehr beeinträchtigen als der tägliche Umgang mit Menschen in einer emotionalen Ausnahmesituation. Bereitschaftsdienste sind in Bestattungsunternehmen üblich und meist auch notwendig. Sie schränken aber die Planbarkeit Ihrer eigenen Freizeit und damit Ihrer Erholung ein. Ohne Erholung bleibt die psychische Gesundheit langfristig auf der Strecke. Bei Ihrer Arbeitsplanung ist es wichtig, ausreichend Zeit für Erholung und Freizeit einzuplanen.

Diese Broschüre baut auf dem wissenschaftlichen Erkenntnisstand auf und zeigt Ihnen als Geschäftsführung, wie Sie die eigenen psychischen Belastungsfaktoren und die Ihrer Beschäftigten gesundheitsgerecht gestalten können. So kommen Sie nicht nur der gesetzlichen Pflicht aus dem Arbeitsschutzgesetz nach, sondern bleiben selbst ausgeglichen und gesund.

Arbeit ist nicht nur belastend, sondern auch Teil von uns selbst. Sie gibt uns Struktur, Selbstvertrauen und hat eine wichtige Aufgabe in dieser Gesellschaft. Und die Tätigkeit der Bestatterin oder des Bestatters ist ein wichtiger und auch schöner Beruf!



Das Arbeitsschutzgesetz...

... verpflichtet Arbeitgeber dazu, erforderliche Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten.



Die Gefährdungsbeurteilung...

... psychischer Belastung liefert Unternehmen eine fundierte Grundlage, um Arbeitsbedingungen gezielt zu analysieren und wirksam zu verbessern.

2 Arbeitspsychologische Erkenntnisse

Die Tätigkeit im Bestattungsgewerbe verlangt eine einzigartige Kombination von emotionalen und kognitiven Anforderungen, daher sind auch die psychischen Belastungsfaktoren sehr spezifisch.



Einzigartige Branche

Bestattungsunternehmen sind meist Familienbetriebe mit flachen Strukturen und flexibler Einsatzplanung, die jedoch mit erhöhter emotionaler Belastung und einer starken Durchmischung von Arbeits- und Privatleben einhergehen.

Kleinbetriebliche Struktur in Bestattungsunternehmen

Die Bestattungsbranche ist geprägt von Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Mitarbeitenden. Diese Struktur ermöglicht kurze Entscheidungswege, flache Hierarchien und einen direkten Informationsaustausch. Ihre Beschäftigten verfügen über vielseitige Kenntnisse, da sie meist in verschiedenen Aufgabenbereichen eingesetzt werden. Als Geschäftsführung haben Sie einen umfassenden Überblick über die Personalanforderungen und können operativ mitwirken. Das ist alles vorteilhaft für eine gesundheitsgerechte Arbeitssituation der einzelnen Mitarbeitenden. Dennoch gibt es auch in kleinen Unternehmen Faktoren, die die Arbeitsorganisation erschweren. Vor allem die **eingeschränkte Flexibilität** führt bei Personalengpässen zur Überlastung der restlichen Belegschaft. Jede Arbeitskraft, die ausfällt, sorgt für Mehrarbeit bei den anderen. Zudem kann eine sehr gute Auftragslage nicht ohne Weiteres aufgefangen werden. Es lastet mehr **Verantwortung** auf den Einzelnen. Neben der überschaubaren Betriebsgröße sorgt auch der große Anteil von Familienunternehmen für ganz spezifische Arbeitsbedingungen. Familienmitglieder sind anders in ein Unternehmen involviert als Angestellte. Diese Zugehörigkeit hat einen Einfluss auf die Trennung von Beruf und Freizeit, die wichtig für die **Erholungsfähigkeit** ist. Auf der anderen Seite kann ein guter Familienzusammenhalt das Betriebsklima stärken. Familienmitglieder sind trotz oder gerade wegen dieser Unternehmensverbundenheit zufriedener mit ihrer Arbeit als Angestellte.



Vielfältige Tätigkeit

Der Abwechslungsreichtum wird von den meisten Bestatterinnen und Bestattern als bedeutendste Ressource angegeben.

Abwechslungsreichtum

Die Tätigkeit in Bestattungsunternehmen ist besonders abwechslungsreich. Die meisten Beschäftigten arbeiten in unterschiedlichen Bereichen wie Büro, Beratung, Trauerfeier, Verstorbensenversorgung, Überführung und befassen sich zudem mit unternehmerischen Aufgaben. Dieser Abwechslungsreichtum ist gesund und trägt zur überdurchschnittlichen Zufriedenheit in dieser Branche bei. Es gilt, bei der Arbeitsgestaltung diese **Variabilität** zu erhalten und gegebenenfalls individuell zu fördern.

Arbeitsanforderungen

Auch wenn Abwechslungsreichtum ein gesundheitsgerechtes Merkmal von Arbeit ist, können die Anforderungen auch zu hoch werden und sich negativ auf die Psyche auswirken. Quantitative und qualitative Arbeitsanforderungen (Arbeitsmenge, Unterbrechungen, Zeitdruck und Aufgabenkomplexität) hängen bei Bestatterinnen und Bestattern mit Indikatoren der psychischen Gesundheit zusammen. Diese Anforderungen sollten auf einem gesunden Maß gehalten werden.

Arbeitszeitbelastungen

Insbesondere Inhaberinnen und Inhaber von Bestattungsunternehmen gestalten sich oft ihre eigenen Arbeitszeiten ungünstig. Überlange Wochenarbeitszeiten, Arbeiten am Wochenende oder abends und nachts sowie **Bereitschaftsdienste** sind hier sehr häufig. Es ist klar, dass die Aufgaben eines Bestattungsunternehmens nicht in einen geregelten Arbeitsablauf passen. Bereitschaftsdienste sind notwendig und gehören zu den grundlegenden Anforderungen an die Personen, die in diesem Bereich arbeiten. Dennoch gilt, dass die Arbeitszeit gut gestaltet werden muss, um die Möglichkeit für einen angemessenen Ausgleich zu schaffen.

Die Übernahme von Bereitschaftsdiensten und sehr **hohe Wochenarbeitszeiten** beeinflussen die Freizeitgestaltung negativ und erhöhen das Risiko für mentale Gesundheitseinschränkungen.

Emotionsarbeit

Entgegen der geläufigen Annahme, dass der Umgang mit trauernden Angehörigen negative Emotionen auslöst, überwiegen bei Bestatterinnen und Bestattern in diesem Zusammenhang eher positive oder neutrale Emotionsausdrücke. Wie bei anderen Dienstleistungsberufen stellt der **Kundenkontakt** oder auch der Umgang mit anderen Berufsgruppen (Ämter, Ärzteschaft) eine besondere Anforderung dar. Emotionsarbeit bedeutet, dass der eigene Gefühlsausdruck der Situation angepasst werden sollte. Diese Anpassung der eigenen Emotionen birgt psychische Gesundheitsrisiken. Hier ist Pausenmanagement, der Wechsel zwischen verschiedenartigen Tätigkeiten und kollegialer Austausch angezeigt.

90% der Bestatterinnen und Bestatter arbeiten in Vollzeit und **88%** leisten Bereitschaftsdienste.





78% der Menschen, die Bestattungsbetrieben arbeiten, sind insgesamt sehr zufrieden oder zufrieden mit ihrer Arbeit.

Betriebsklima

Ein guter Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen oder der oder dem Vorgesetzten ist ein relevanter Schutzfaktor für die psychische Gesundheit. Ein gutes Betriebsklima ist gekennzeichnet durch gegenseitige Unterstützung, **Anerkennung** und **Wertschätzung**.

Geschäftsführung

Neben den Anforderungen, die sich aus der Tätigkeit eines Bestatters oder einer Bestatterin ergeben, haben Personen in Leitungsfunktion zusätzliche Anforderungen zu bewältigen: Sie führen ein Unternehmen. Wenn der Betrieb nicht gut läuft und der Unternehmer oder die Unternehmerin in ständiger Unsicherheit um das betriebliche Überleben kämpft, ist das ein erheblicher Risikofaktor für die persönliche psychische Gesundheit.

Bei Betrieben mit Angestellten kommt die Aufgabe der **Mitarbeiterführung** hinzu. Besonders ungünstig erweist sich ein **Personalengpass**: Je schlechter der Betrieb mit diesen Engpässen umgehen kann, desto belastender wirkt sich das auf die psychische Gesundheit der Geschäftsführung aus.

Sie sind selbst für Ihre psychische Gesundheit verantwortlich. Wenn Sie merken, dass die Anforderungen nicht mehr zu bewältigen sind oder die finanziellen Ressourcen nicht ausreichen, um die Arbeit gut erledigen zu können, holen Sie sich Unterstützung. Wenn Sie zu belastet sind, werden auch Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das merken.



Belastungen und Ressourcen

Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sind im Vergleich zu Angestellten stärkeren psychischen Belastungen ausgesetzt, verfügen jedoch gleichzeitig über mehr Ressourcen zur Bewältigung.

3 Faktoren der psychischen Belastung in Bestattungsunternehmen

In der folgenden Auflistung finden Sie psychische Belastungsfaktoren, die branchenübergreifend gelten sowie branchenspezifische Faktoren, ermittelt aus wissenschaftlichen Erkenntnissen zur Bestattungsbranche.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist eine Kernbelastung in Bestattungsunternehmen. Die Dauer, die Lage, die Flexibilitätsanforderungen und die Pausen sind Einwirkfaktoren und ausschlaggebend für die Regulationsfähigkeit der Arbeitenden.

Es besteht Handlungsbedarf, wenn:

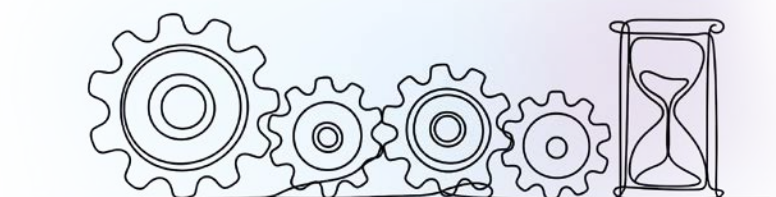
- regelmäßig überlange Arbeitstage (über zehn Stunden) gefordert sind
- die tägliche Ruhezeit (mindestens elf Stunden) nicht eingehalten wird
- die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten regelmäßig nicht eingehalten werden können
- die Arbeits- und Bereitschaftszeiten nicht klar begrenzt sind
- die Arbeits- und Bereitschaftszeiten nicht vorhersehbar und planbar sind
- die Beschäftigten keine Mitsprache bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit haben
- einzelne Beschäftigte übermäßig abends und am Wochenende arbeiten / Bereitschaftsdienste übernehmen
- regelhaft keine ausreichenden und störungsfreien Pausen, Ruhe- und Erholungszeiten sichergestellt werden
- aktuelle Lebenssituationen der Beschäftigten nicht im Arbeitszeitmodell berücksichtigt werden können
- die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten nicht geregelt ist



Weitere branchenübergreifende Faktoren finden Sie im Anhang

Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung – Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis.

Auf der Webseite der **Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)** finden Sie die Broschüre "Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung" zum Download.





Kritischer Belastungsfaktor

Personalausfälle sind in kleinen Betrieben eine große arbeitsorganisatorische Herausforderung.

Arbeitsorganisation

Hohe Arbeitsanforderungen (Arbeitsmenge, Unterbrechungen, Zeitdruck, Aufgabenkomplexität) wirken in der Branche stark beanspruchend und sind besonders zu betrachten.

Es besteht Handlungsbedarf, wenn:

- einzelne Personalausfälle den gesamten Betrieb gefährden
- häufig unvorhergesehene Überstunden geleistet werden müssen
- kontinuierliches Arbeiten ohne häufige Störungen nicht möglich ist
- keine Zeitpuffer für unvorhergesehene Ereignisse geplant sind
- gewöhnlich unter Zeitdruck gearbeitet werden muss
- Arbeitsabläufe unklar sind
- keine Möglichkeiten zu fachlichen Austausch bestehen
- widersprüchliche Arbeitsanforderungen (etwa Zeitvorgaben bei anspruchsvollen Kundinnen oder Kunden) gegeben sind
- Zuständigkeiten nicht klar geregelt sind

Arbeitsinhalte

Bestatterinnen und Bestatter werden durch ihre Tätigkeit mit traumatisierenden Ereignissen konfrontiert. Hier ist ein betriebliches Schutz- und Unterstützungskonzept notwendig. Daneben beeinflussen weitere Merkmale Berufstätigkeit im Bestattungsgewerbe: etwa Handlungsspielraum, Beratungstätigkeit, Qualifikation.

Die wichtigste Ressource in dieser Branche ist der Abwechslungsreichtum. Diesen gilt es zu erhalten und gegebenenfalls zu fördern.

Es besteht Handlungsbedarf, wenn:

- keine Unterstützungsmöglichkeiten im Umgang mit emotional belastenden Ereignissen (etwa Suizide, verstorbene Kinder) gegeben sind
- Beschäftigte kein Mitspracherecht bezüglich der Art und Weise ihrer Aufgabenerledigung haben
- die Arbeit eintönig ist
- häufig ununterbrochene Beratungstätigkeit für Kundinnen und Kunden geleistet werden muss
- keine Unterstützungsmöglichkeiten bei schwierigen oder aggressiven Kundinnen und Kunden erfolgen
- notwendige Qualifikationen fehlen
- entscheidende Informationen zur Aufgabenerledigung nicht vorliegen
- erforderliche Hilfsmittel zur Aufgabenerledigung (etwa Schutzkleidung, Raupensysteme, Roll-in-Systeme) nicht zur Verfügung stehen



Traumatische Ereignisse

Erlebte Extremereignisse von Bestatterinnen und Bestattern hängen deutlich mit Anzeichen psychischer Krankheiten zusammen.

Betriebsklima

Ein gutes Betriebsklima ist ein relevanter Schutzfaktor für die psychische Gesundheit und oftmals ausschlaggebend für die individuelle Arbeitszufriedenheit.

Es besteht Handlungsbedarf, wenn:

- Beschäftigte keine Rückmeldung und Anerkennung für ihre Arbeit erhalten
- die Geschäftsführung für die Beschäftigten nicht ansprechbar ist
- der Umgang miteinander im Betrieb nicht respektvoll und wertschätzend ist
- private/familiäre Konflikte Einfluss auf die betriebliche Zusammenarbeit haben

Soziales Miteinander

Ein gutes Betriebsklima zeigt sich daran, dass Mitarbeitende offen sprechen können, auch kritische Themen ansprechen dürfen und sich dem Unternehmen langfristig verbunden fühlen.



4 Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung

Bei einer Gefährdungsbeurteilung im Bereich der psychischen Belastung geht es darum, dass die Tätigkeiten der Beschäftigten strukturiert daraufhin überprüft werden, ob sie der psychischen Gesundheit schaden. Es gibt Arbeitsbedingungen, die auf lange Sicht krankmachen können.



Psychische Belastungen der Geschäftsführung

werden gesetzlich nicht berücksichtigt. Eine systematische Auseinandersetzung damit ist dennoch wichtig für den Unternehmenserfolg, die eigene Gesundheit und den Umgang mit psychischen Belastungen im Betrieb.

Ablauf einer Gefährdungsbeurteilung

Folgende Schritte werden im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung (auch für die psychischen Faktoren) durchlaufen¹:

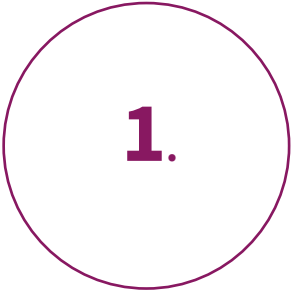
- ① Festlegen von **Arbeitsbereichen** und Tätigkeiten (z.B. Überführung, Büro, Beratung, Trauerfeier)
- ② **Ermitteln** der Gefährdungen
- ③ **Beurteilen** der Gefährdungen
- ④ Festlegen konkreter **Arbeitsschutzmaßnahmen**
- ⑤ Durchführen der Maßnahmen
- ⑥ Überprüfen der **Wirksamkeit** der Maßnahmen
- ⑦ **Fortschreiben** der Gefährdungsbeurteilung

Es ist nicht vorgeschrieben, wie genau „Gefährdungen“ ermittelt und beurteilt werden sollen. Sie als Unternehmensleitung müssen aber darlegen können, wie Sie sich mit dieser Thematik auseinandergesetzt haben.

Wir empfehlen für kleine Bestattungsunternehmen folgendes dreistufiges Vorgehen:



¹ Entsprechend der GDA-Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“



1.

Bestandsaufnahme der eigenen Arbeitsbedingungen

Bevor Sie in die Analyse der Tätigkeiten Ihres Personals einsteigen, sollten Sie sich unbedingt mit Ihren persönlichen Aufgaben auseinandersetzen. Das hat mit der gesetzlich geforderten Gefährdungsbeurteilung zwar nichts zu tun, diese gilt nur für angestelltes Personal. Sie selbst sind nicht verpflichtet, Ihre eigene Belastungssituation strukturiert zu ermitteln. Die Feststellung Ihrer Belastungen ist aber empfehlenswert, da Ihre persönliche Arbeitssituation immer etwas mit den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu tun hat. Zudem sind Sie selbst wahrscheinlich die wichtigste Ressource im Betrieb. Unternehmerinnen und Unternehmer haben spezifische Arbeitszeitbelastungen und Verantwortungsbereiche. Sie sollten ihre eigenen Aufgaben und ihre Arbeitssituation regelmäßig betrachten. Seien Sie ehrlich zu sich selbst: Können Sie sich gut von Ihrer Arbeit abgrenzen? Können Sie sich ausreichend erholen? Haben Sie Unterstützungs- und Entlastungsmöglichkeiten? Was können Sie verändern, damit Sie weniger durch Ihre Arbeit belastet werden?

Machen Sie eine kleine Bestandsaufnahme für sich persönlich. Folgende Fragestellungen sollen Ihnen dabei helfen:

Überlegen Sie einen Moment, wann Sie das letzte Mal das Gefühl hatten, **gestresst** zu sein. Was war das für eine Situation?

Überlegen Sie auch, wann Sie das letzte Mal rundum zufrieden mit einem Arbeitstag/Arbeitsauftrag waren? Was genau hat Sie **zufrieden** gestimmt?

Ausgehend von diesen sehr individuellen Aspekten Ihrer Arbeit gibt es Stressoren und Ressourcen, die zusätzlich zu den Arbeitsinhalten in der Bestattungsbranche typisch sind: lange und ungünstige Arbeitszeiten, eingeschränkte Erholungsmöglichkeiten und ständige Erreichbarkeit.

Stellen Sie sich selbst folgende Fragen:

- Wie lange arbeiten Sie?
- Wann arbeiten Sie?
- Wie erledigen Sie die Büroarbeit?
- Wann haben Sie Zeit für Ihr Personal?
- Machen Sie Pausen?
- Haben Sie ausreichend Zeit für Ihr Privatleben?
- Sind Sie immer erreichbar?
- Wie reagieren Sie auf Personalengpässe?
- Wer übernimmt Ihre Aufgaben, wenn Sie krank sind?
- Mit wem tauschen Sie sich über Ihren Berufsalltag aus?
- Machen Sie Erholungsurlaub?

Eine ähnliche Bestandsaufnahme machen Sie auch für Ihre Beschäftigten.

2.

Bestandsaufnahme der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten durch die Geschäftsführung

(optimaler Weise zusammen mit Fachexpertise, etwa Fachkraft für Arbeitssicherheit)

Gehen Sie anhand der folgenden Checkliste „Bestandsaufnahme psychische Belastungsfaktoren in Bestattungsunternehmen“ die Tätigkeiten Ihrer Beschäftigten durch und sammeln Sie Belastungsfaktoren, die von Ihnen als gefährdend eingestuft werden können. Hier setzen Sie zunächst an und versuchen, durch Präventionsmaßnahmen diese Liste der Belastungen zu reduzieren.

3.

Einbeziehung der Belegschaft

Erst im dritten Schritt beziehen Sie Ihr Personal mit ein. Auch wenn Sie in Ihrer Bestandsaufnahme keine überhöhten psychischen Belastungsfaktoren ausmachen konnten, wissen die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft am besten, wie man deren Arbeit noch besser gestalten könnte.

Betrachten Sie gemeinsam mit Ihren Beschäftigten die Faktoren, erörtern Sie weitere betriebspezifische Belastungen und diskutieren Sie mögliche Ansätze zur Reduzierung der psychischen Belastungsfaktoren. Wie Sie das machen, bleibt Ihnen überlassen. In manchen Betrieben geht das in Einzelgesprächen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Auch ein strukturierter Workshop kann sinnvoll sein, beispielsweise das Verfahren „Gute Arbeitsbedingungen im Kleinstbetrieb – Kurzcheck im Team“ (bestellbar bei der BG Verkehr Webcode: 19204460). Dokumentieren Sie Ihre Gefährdungsermittlung und die Maßnahmen (Musterdokumentation im Anhang).

5 Checklisten

Bestandsaufnahme psychische Belastungsfaktoren in Bestattungsunternehmen

Arbeitszeit				
	Ja	Nein	Beispielhafte Maßnahmen zur Verbesserung	Erledigt am (Monat/Jahr)
Lange Arbeitstage (über acht Stunden) mit hohen Anforderungen an die Konzentration oder viel Kundenkontakt sind bei uns eine Ausnahme.	☐	☐ →	☐ Überstunden werden dokumentiert. ☐ Überstunden können zeitnah abgebaut werden. ☐ Es werden regelmäßige Pausen im Dienstplan fest eingeplant und deren Einhaltung organisatorisch sichergestellt. ☐ Es wird ein Tätigkeitswechsel mit anderen Anforderungen ermöglicht: • • •	--/----
Bei uns gibt es keine überlangen Arbeitstage (über zehn Stunden).	☐	☐ →	☐ Die Einhaltung der zulässigen Arbeitszeiten wird durch entsprechende Dienstplanung gewährleistet. ☐ Unseren Beschäftigten wurde kommuniziert, dass eine Selbstgefährdung durch lange Arbeitszeiten nicht toleriert wird. ☐ Überstunden werden dokumentiert. ☐ Überstunden können zeitnah abgebaut werden. ☐ Die Aufgaben werden neu verteilt: • • •	--/----

Arbeitszeit (Fortsetzung)				
	Ja	Nein	Beispielhafte Maßnahmen zur Verbesserung	Erledigt am (Monat/Jahr)
Die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten werden bei uns eingehalten.	☐	☐ →	☐ Die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten werden bei uns ab sofort eingehalten.	--/----
Die Arbeits- und Bereitschaftszeiten sind klar begrenzt.	☐	☐ →	☐ Die Arbeits- und Bereitschaftszeiten stehen mindestens eine Woche vorher verbindlich fest.	--/----
Die Arbeits- und Bereitschaftszeiten sind vorhersehbar und planbar.	☐	☐ →	☐ Die Arbeits- und Bereitschaftszeiten werden dokumentiert. ☐ Spontane Arbeitseinsätze unserer Beschäftigten sind freiwillig und werden kompensiert durch: • ☐	
Unsere Beschäftigten haben Mitsprachemöglichkeiten bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit.	☐	☐ →	☐ Unsere Beschäftigten werden rechtzeitig über ihre Arbeitszeiten informiert. ☐ Wir berücksichtigen die aktuelle Lebenssituation der Beschäftigten in unserem Arbeitszeitmodell. ☐ Unsere Beschäftigten können ihre Arbeitszeiten untereinander abstimmen. ☐ Unsere Beschäftigten haben folgende Einflussmöglichkeiten auf Dauer, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit: • • • ☐ ☐	--/----
Unsere Beschäftigten arbeiten nur in begrenztem Umfang am Wochenende oder abends/nachts.	☐	☐ →		

Arbeitszeit (Fortsetzung)				
	Ja	Nein	Beispielhafte Maßnahmen zur Verbesserung	Erledigt am (Monat/Jahr)
Geplante störungsfreie Pausenzeiten (ca. eine halbe Stunde nach sechs Arbeitsstunden) können regelmäßig eingehalten werden.	☐	☐ →	☐ Arbeitsfreie Pausen werden bei uns fest eingeplant. ☐ Es gibt einen störungsfreien Ort für Pausen: • ☐ Pro Stunde wird eine Kurzpause fest eingeplant. ☐ ☐	--/----
Die berufsbezogene Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten ist klar geregelt.	☐	☐ →	☐ Außerhalb der Arbeits- und Bereitschaftszeiten müssen unsere Beschäftigten nicht erreichbar sein. ☐ Es gibt klare Nichterreichbarkeitszeiten für unsere Beschäftigten. ☐ Unsere Erwartungen zur berufsbezogenen Erreichbarkeit sind klar kommuniziert. ☐ Erreichbarkeitszeiten werden kompensiert. ☐ Wir achten darauf, dass unsere Beschäftigten sich nicht durch permanente Erreichbarkeit gefährden: • •	--/----

Arbeitsorganisation				
	Ja	Nein	Beispielhafte Maßnahmen zur Verbesserung	Erledigt am (Monat/Jahr)
Kontinuierliches Arbeiten ohne häufige Störungen ist bei uns regelmäßig möglich.	☐	☐ →	☐ Für bestimmte Tätigkeiten (Beratungen, komplexe Aufgaben) gibt es störungs-freie Zeiten/Orte: • • • ☐ Bei Beratungsgesprächen und Trauerfeiern wird das Telefon weitergeleitet oder der Anrufbeantworter eingeschaltet. ☐ ☐	--/----
Für die jeweiligen Aufgaben sind stets ausreichend Zeit und Zeitpuffer eingeplant.	☐	☐ →	☐ Bei der Aufgabenverteilung wird die Komplexität der Aufgaben berücksichtigt: • ☐ Folgende Zeitpuffer planen wir ein: • • •	--/----
Es werden gewöhnlich keine unvorhergesehenen Überstunden geleistet, um das tägliche Aufgabenpensum zu schaffen.	☐	☐ →	☐ Überstunden werden dokumentiert. ☐ Überstunden können zeitnah abgebaut werden.	

Arbeitsorganisation (Fortsetzung)				
	Ja	Nein	Beispielhafte Maßnahmen zur Verbesserung	Erledigt am (Monat/Jahr)
Die Arbeitsabläufe und Zuständigkeiten sind in unserem Betrieb klar geregelt.	☐	☐ →	☐ Es gibt klare Arbeitsanweisungen. ☐ Es gibt regelmäßige Teamgespräche. ☐ Die Weisungsbefugnisse sind klar formuliert. ☐	--/----
Wenn kurzfristig Personal ausfällt, können wir das mit den vorhandenen Kapazitäten vertreten.	☐	☐ →	☐ Unsere Beschäftigten sind breit qualifiziert/eingearbeitet, um bei Bedarf kurzfristig vertreten zu können. ☐ Bei Personalengpässen stehen Aushilfen/Springer bereit. ☐ Das Auftragsvolumen kann der Personalsituation angepasst werden. ☐	--/----
Es besteht regelmäßig die Möglichkeit zu fachlichem Austausch und gegenseitiger Unterstützung.	☐	☐ →	☐ Es gibt regelmäßige Teambesprechungen. ☐ Die Geschäftsleitung ist regelmäßig für Fragen ansprechbar. ☐ Wir sind mit Fachkräften anderer Betriebe gut vernetzt und stehen im regelmäßigen Austausch. ☐	--/----
Unsere Arbeitsprozesse sind für alle Beschäftigten transparent. Die Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche sind klar geregelt. Alle Arbeitsaufträge werden klar formuliert. Unsere Arbeitsanweisungen sind nicht widersprüchlich.	☐ ☐ ☐ ☐	☐ →	☐ Es gibt regelmäßige Teambesprechungen. ☐ Wir führen regelmäßig Gespräche mit unseren Beschäftigten über etwaige Unklarheiten der Aufgabenverteilung und Zuständigkeiten. ☐ Verantwortlichkeiten werden bei uns schriftlich festgehalten. ☐ Die Geschäftsleitung ist regelmäßig für Rückfragen ansprechbar.	--/----

Arbeitsinhalte				
	Ja	Nein	Beispielhafte Maßnahmen zur Verbesserung	Erledigt am (Monat/Jahr)
Die Geschäftsleitung ist für den Umgang mit extrem belasteten Beschäftigten geschult.	☐	☐ →	☐ Folgende Schulung wurde besucht: •	--/----
Es gibt für die Beschäftigten Unterstützungsmöglichkeiten im Umgang mit emotional belastenden Ereignissen (etwa Suizide, verstorbene Kinder).	☐	☐ →	☐ Unsere Beschäftigten sind zum Thema traumatisierende Ereignisse unterwiesen. ☐ Es gibt folgende Anlaufstelle für betroffene Mitarbeitende: • ☐ Wir haben psychologische Ersthelferinnen und Ersthelfer geschult: • • ☐ ☐ ☐	--/----
Es gibt ein klares Verfahren im Betrieb nach extremen Ereignissen. ☐ Unterstützungsangebot ☐ Dokumentation ☐ Nachbesprechung	☐	☐ →	☐ Die Beschäftigten wissen, an wen sie sich bei einem traumatisierenden Ereignis wenden können. ☐ Extremereignisse werden bei uns dokumentiert: • ☐ Extremereignisse werden bei uns nachbesprochen. ☐ Bei Bedarf wird eine Unfallanzeige an die Berufsgenossenschaft versendet.	

Arbeitsinhalte (Fortsetzung)				
	Ja	Nein	Beispielhafte Maßnahmen zur Verbesserung	Erledigt am (Monat/Jahr)
Unsere Beschäftigten können mitentscheiden, auf welche Art und Weise sie ihre Aufgaben erledigen.	☐	☐ →	☐ Unsere Beschäftigten haben Einfluss auf den Inhalt ihrer Tätigkeit. ☐ Unsere Beschäftigten haben Einfluss auf Arbeitsumfang/-menge pro Arbeitstag. ☐ Unsere Beschäftigten haben Einfluss auf die Auswahl der Methoden/Verfahrensweisen/Arbeitsmittel der zu verrichtenden Tätigkeit. ☐ Unsere Beschäftigten haben Einfluss auf die Reihenfolge der Arbeitsschritte. ☐ Den Beschäftigten werden Mitsprachemöglichkeiten im Hinblick auf die eigene Tätigkeit gewährt: • • ☐ ☐	--/----
Die Tätigkeiten bei uns sind abwechslungsreich und ändern sich nicht ständig.	☐	☐ →	☐ Sofern gewünscht, übertragen wir unseren Beschäftigten weitere Aufgabenbereiche (beispielsweise Bürotätigkeiten, Verstorbensenversorgung, Organisation Trauerfeier). ☐ ☐	--/----
Bei uns wird keine ununterbrochene Beratungstätigkeit mit Hinterbliebenen geleistet..	☐	☐ →	☐ Nach jedem Beratungsgespräch ist eine Pause eingeplant. ☐ Beratungsgespräche werden unter den Beschäftigten aufgeteilt.... ☐ ☐	--/----

Arbeitsinhalte				
	Ja	Nein	Beispielhafte Maßnahmen zur Verbesserung	Erledigt am (Monat/Jahr)
Für die Tätigkeiten stehen den Beschäftigten alle notwendigen Informationen ausreichend zur Verfügung. Die Informationen sind leicht abrufbar, verständlich und übersichtlich.	☐	☐ →	☐ Es gibt regelmäßige Termine für den Austausch untereinander und zur Informationsweitergabe. ☐ Wir informieren unser Personal regelmäßig auch über unternehmerische Entscheidungen. ☐ ☐	--/----
Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, ihre Aufgaben der Reihe nach abzuarbeiten (im Gegensatz zu Multitasking).	☐	☐ →	☐ Bei zu komplexen Aufgaben werden Teilaufgaben ausgegliedert (beispielsweise Buchhaltung) oder Aufgabeninhalte neu strukturiert. ☐ ☐	--/----
Die Qualifikation der Beschäftigten entspricht den Anforderungen und Veränderungen der Arbeitsaufgaben. Bei neuen Aufgaben und dem Einsatz neuer Technologien erfolgt eine Schulung.	☐	☐ →	☐ Jede Arbeitskraft erhält einmal im Jahr ein Weiterentwicklungsgespräch und regelmäßige Fortbildungsmöglichkeiten. ☐	--/----
Beschäftigte erhalten bei der Übertragung von Arbeitsaufgaben eine ausreichende Einweisung/ Einarbeitung in die neue Tätigkeit.	☐	☐ →	☐ Für neue Beschäftigte wird ein Einarbeitungskonzept erstellt: • •	--/----

Arbeitsinhalte (Fortsetzung)				
	Ja	Nein	Beispielhafte Maßnahmen zur Verbesserung	Erledigt am (Monat/Jahr)
Es gibt Handlungs- und Unterstützungsmöglichkeiten bei schwierigen oder aggressiven Kundinnen oder Kunden.	☐	☐ →	☐ Wir haben ein klares Vorgehen bei schwierigen Kundinnen oder Kunden: • • ☐ Wir sind für den Umgang mit schwieriger Kundschaft folgendermaßen geschult: • • •	--/----
Es gibt ausreichende Unterstützungsmöglichkeiten durch die Geschäftsleitung oder Kolleginnen und Kollegen in herausfordernden Arbeitssituationen.	☐	☐ →	☐ Die Geschäftsleitung ist täglich für die Beschäftigten ansprechbar. ☐	--/----
Bei uns stehen alle notwendigen Hilfsmittel zur Aufgabenerledigung zur Verfügung (etwa Soft- und Hardware, Schutzkleidung, Raupensysteme, Roll-in-Systeme).	☐	☐ →	☐ Beschäftigte werden regelmäßig nach Unterstützungsmöglichkeiten durch Arbeitsmittel befragt. ☐ Die Arbeitsmittel und PSA werden regelmäßig überprüft und aktualisiert. ☐ Es gibt Unterstützung bei IT-Problemen oder technischen Defekten. ☐ ☐	--/----

Betriebsklima				
	Ja	Nein	Beispielhafte Maßnahmen zur Verbesserung	Erledigt am (Monat/Jahr)
Unsere Beschäftigten erhalten Rückmeldung und Anerkennung für ihre Arbeit.	☐	☐ →	☐ Es gibt bei uns jährliche Mitarbeitergespräche. ☐ Unsere Geschäftsleitung hat genügend Zeit für Führungsaufgaben. ☐	--/----
Der Umgang im Betrieb ist respektvoll und wertschätzend.	☐	☐ →	☐ Unsere Geschäftsleitung ist geschult im Führungsverhalten und Konfliktmanagement. ☐ Wir haben Firmenleitlinien zum Umgang miteinander. ☐	--/----
Private und familiäre Konflikte haben bei uns keinen Einfluss auf die betriebliche Zusammenarbeit.	☐	☐ →	☐ Es gibt eine Betriebsvereinbarung zu Konfliktmanagement in unserem Betrieb. ☐ Es gibt eine Ombudsperson als Kontaktstelle für Konfliktklärung. ☐ ☐	--/----
Es gibt für die Beschäftigten ausreichend Möglichkeiten des sozialen Austauschs untereinander.	☐	☐ →	☐ Wir haben regelmäßige Teambesprechungen. ☐ Wir bieten folgende gemeinsame Freizeitaktivitäten (etwa Weihnachtsfeier, Sommerfest) an: • • ☐	--/----

6 Präventionsmaßnahmen

Der wichtigste Schritt der Gefährdungsbeurteilung besteht darin, Veränderungen in der Arbeitsorganisation zu bewirken, um die psychischen Belastungen zu verbessern.

Sie und Ihre Beschäftigten haben nun Problemfelder identifiziert. Im nächsten Schritt sollen die psychischen Belastungsfaktoren reduziert werden.

Bei der Umsetzung ist zu beachten, dass die Veränderungen durch eine Maßnahme nicht andere Bereiche negativ beeinflussen. Beispielsweise ist die Übernahme besonders schwieriger Kundinnen und Kunden durch die Unternehmensleitung zwar eine Entlastung für die Beschäftigten, aber eine zusätzliche Belastung für die Geschäftsführung.

Es gibt immer wieder Belastungsfaktoren, für die keine geeignete Maßnahme gefunden werden kann (etwa Bereitschaftsdienste). Hier sollten Sie sich überlegen, ob Sie an anderer Stelle Ressourcen aufbauen können (etwa flexible Arbeitszeiten/-orte, wenn möglich).

Die meisten Maßnahmen sind sehr betriebsspezifisch. Sie finden beispielhafte Lösungen in der Checkliste „Bestandsaufnahme psychische Belastungsfaktoren“.

Alle Bestattungsunternehmen haben eines gemeinsam: extrem belastende Ereignisse, die psychisch herausfordernd sind. Deshalb soll im Folgenden darauf eingegangen werden.

Maßnahmen bei extrem belastenden Ereignissen

Etwa 70 Prozent der Bestatterinnen und Bestatter haben schon einmal während der Arbeit etwas extrem Belastendes erlebt (beispielsweise verstorbene Kinder, Suizide, Unfallopfer). Diese Ereignisse münden zwar selten in Symptome einer Traumafolgestörung (etwa Posttraumatische Belastungsstörung). Dennoch sind eine gute Vorbereitung auf solche Fälle und eine erfolgreiche Verarbeitung des Geschehens wichtig, um den Beruf weiterhin bewältigen zu können.

Wichtig für die Prävention von Traumafolgestörungen sind gute Kenntnisse diesbezüglich im Betrieb und ein klares, verbindliches Prozedere bei bestimmten Fallkonstellationen.



Reflexion ist der erste Schritt

Oftmals werden im Betrieb schon einige Maßnahmen intuitiv umgesetzt.



Gute Vorbereitung hilft bei Notfällen

Ein klares und verbindliches Vorgehen unterstützt den Umgang mit außergewöhnlichen und potentiell traumatisierenden Ereignissen.

Folgende Maßnahmen sind empfehlenswert:

Information / Unterweisung

- Sie selbst sind über traumatische Ereignisse und deren mögliche psychische oder körperliche Folgen für die Beschäftigten informiert bzw. wurden dazu geschult.
- Die Beschäftigten werden im Rahmen einer **Unterweisung** über traumatische Ereignisse und deren mögliche Folgen aufgeklärt.
- Die Beschäftigten kennen das betriebliche Prozedere nach extremen Ereignissen.

Prozedere / Notfallplan

- Es gibt ein klares Verfahren bei Extremfällen (Unterstützungsangebot, Dokumentation, Nachbesprechung).
- Bei Fällen, in denen die individuellen Bewältigungskompetenzen nicht ausreichen, erfolgt eine **Unfallanzeige** an die Berufsgenossenschaft (Trauma-Lotsen).
- Vorkommnisse werden (etwa im Verbandsbuch) dokumentiert.
- Eine **Wiedereingliederung** nach längerer Krankheit ist betrieblich geregelt.

Betreuung nach einem Ereignis (Psychische Erste Hilfe)

- Es gibt eine Anlaufstelle für betroffene Mitarbeitende (beispielsweise Psychische Erste Hilfe, Supervision, EAP).
- Extreme Situationen werden im Team nachbesprochen.

Musterdokumentation für die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung in Bestattungsunternehmen

Methode: Checkliste „Psychische Belastung Bestattung“, BG Verkehr + „Kurzcheck im Team“, BG Verkehr

Datum: 05.02.2026

Dokumentiert von: A.S.

Unterschrift:

	Festgestellte Gefährdung	Maßnahmen
1. Arbeitszeit 	Keine störungsfreien Pausen möglich.	Es wurde ein Pausenplan mit Vertretungsregeln für alle erstellt. Der Pausenraum wurde um einen sichtgeschützten Sessel als Rückzugsort ergänzt.
	Messenger-Gruppe wird oft am Wochenende für Dienstplanung genutzt.	Dienstplanung nur noch Mo-Fr (außer im Notfall). Besprechung jeden Freitag für kommende Woche.
2. Arbeitsorganisation 	Arbeitsverdichtung, zu wenig Personal bei guter Auftragslage	Renate als Springerin wiedereingestellt
	Zu wenig fachlicher Austausch.	Besprechung jeden ersten Freitag im Monat mit kollegialer Intervision (per Videokonferenz).
3. Arbeitsinhalte 	Extremereignisse verarbeiten.	- Unterweisung „Traumatische Ereignisse“. - Supervisorin Frau Holdt steht bei Bedarf zur Verfügung. - Kollegiale Intervision: Hier sollen alle schwierigeren Ereignisse berichtet werden.
4. Betriebsklima 		Katrin ist jetzt Ombudsfrau. Wenn es Probleme untereinander oder mit der Leitung gibt, kann sie unabhängig vermitteln. Katrin darf hierfür 2027 eine Fortbildung zum Konfliktmanagement besuchen.

Durchführung		Wirksamkeitsüberprüfung
Wer:	Bis:	
A.S.	Feb. 2026	Stand Juni 2026: Pausen können meistens eingehalten werden, außer bei Krankheiten oder in Urlaubszeiten.
A.S.	Feb. 2026	Noch offen.
A.S.	Feb. 2026	Stand Juni 2026: klappt gut, derzeit weitere Stelle ausgeschrieben.
A.S.	Feb. 2026	Stand Juni 2026: Besprechungen werden meist per Zoom durchgeführt. Verantwortlich jetzt P. T
A.S.	Mai 2026	Noch offen, bisher keine weiteren Ereignisse.
Katrin	Mai 2026	Stand Juni 2026: Fortbildung gefunden. Bisher keine weiteren Konflikte.



Notizen

A series of horizontal lines for taking notes.

Engagiert für Sicherheit und Gesundheit

Die BG Verkehr ist zuständig für die Verkehrswirtschaft, Post-Logistik und Telekommunikation. Sie berät in allen Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und ist zuständig für die Rehabilitation und Entschädigung nach Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen der Versicherten.

BG Verkehr

**Berufsgenossenschaft
Verkehrswirtschaft Post-Logistik
Telekommunikation**

Geschäftsbereich Prävention
Ottenser Hauptstraße 54
22765 Hamburg
Telefon: +49 40 3980-0
E-Mail: praevention@bg-verkehr.de

 www.bg-verkehr.de