

Monika Marose (Hg.)

Trauer am Arbeitsplatz

Bausteine für den Religionsunterricht an
berufsbildenden Schulen

RU PRAKTISCH - BERUFLICHE SCHULEN





Monika Marose (Hg.)

Trauer am Arbeitsplatz

Bausteine für den Religionsunterricht an berufsbildenden Schulen

RU praktisch – Berufliche Schulen

Mit Beiträgen von

Alexander Grodensky

Birgit van Elten

Ursula Engelfried-Rave

Naciye Kamcili-Yildiz

Barbara Koch

Sabine Lindemeyer

Monika Marose

Mit 72 Abbildungen

Vandenhoeck & Ruprecht

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind
im Internet über <https://dnb.de> abrufbar.

© 2020, Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Theaterstraße 13, D-37073 Göttingen
Alle Rechte vorbehalten. Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich
geschützt. Jede Verwertung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen
bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages.

Umschlagabbildung: © rogistok/shutterstock

Copyright:

M 1.8: Abbildung: Paul Lenz (https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Alan_Kurdi_Graffiti_v2.jpg), <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode> | M 3.4.3: Gedenktafel: Frank Vincentz ([https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Solingen_-_Untere_WernerstraÙe_81_05_ies.jpg](https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Solingen_-_Untere_Wernerstra%C3%9Fe_81_05_ies.jpg)), »Solingen – Untere Wernerstraße 81 05 ies«, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/legalcode>

Satz: SchwabScantechnik, Göttingen
Vandenhoeck & Ruprecht Verlage | www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com

ISBN 978-3-647-70287-2

Inhalt

Einleitung	9
1 Sensibilisierung	13
M 1.1 Zu Beginn einige Fragen	14
M 1.2 Regeln der Zusammenarbeit	16
M 1.3 Realität des Todes	17
M 1.4 Selbstreflexion	19
M 1.5 Facetten der Trauer	20
M 1.6 Trauermodelle	21
M 1.7 Trauerklassifikationen	23
M 1.8 Normierte und aberkannte Trauer	25
M 1.9 Trauer braucht Zeit	27
M 1.10 Kreise der Betroffenheit	28
M 1.11 Lebensphasen- und krisenorientierte Personalpolitik als Unterstützung für trauernde Arbeitnehmer	29
2 Lernsituationen aus verschiedenen Arbeitsfeldern	31
M 2.1 Einführung: Sterben, Tod und Trauer im Unternehmen	32
M 2.2 Wenn Mitarbeiter*innen trauern	34
M 2.3 Wenn Mitarbeiter*innen sterben	37
M 2.4 Wenn Chef*innen sterben	41
M 2.5 Wenn Geschäftspartner*innen sterben	44
M 2.6 Kindertagesstätte: Der Vater eines Kindes stirbt bei einem Verkehrsunfall	47

M 2.7 Veränderung, Verlust, Trennung im Kontext der Heilerziehungspflege	49
M 2.8 Abtreibung wider Willen	50
3 Grundlegende Aspekte von Begleitung und Seelsorge	51
M 3.1 Begegnung in Zeiten der Trauer aus jüdischer Perspektive	52
M 3.2 Begegnung in Zeiten der Trauer aus christlicher Perspektive	54
M 3.3 Begegnung in Zeiten der Trauer aus islamischer Perspektive	55
M 3.4 Das Problem der Theodizee	57
M 3.5 Warum lässt Gott das zu?	61
M 3.6 Wo ist Gott?	62
M 3.7 Was geschieht nach dem Tod?	63
4 Handlungsoptionen in Beruf und Schule	69
M 4.1 Trauerkoffer	70
M 4.2 Dimensionen helfenden Handelns im Trauerfall	73
M 4.3 Das sensible Gespräch	74
M 4.4 Gelingensbedingungen für sensible und seelsorgliche Gespräche am Arbeitsplatz	76
M 4.5 Worte für die Begegnung mit Trauernden	78
M 4.6 Orte der Trauer in Unternehmen	79
M 4.7 Definition von Ritualen	80
M 4.8 Kondolenzschreiben	87
M 4.9 Eine Beileidskarte formulieren und gestalten	88
M 4.10 Nachrufe in Unternehmen und Öffentlichkeit	96
M 4.11 Ein muslimischer Kollege ist verstorben	98
M 4.12 Kondolenzbesuch	99
M 4.13 Formen des Gedenkens im islamischen Kontext	101

M 4.14 Interview mit einer muslimischen Bestatterin	102
M 4.15 Ablauf eines jüdischen Begräbnisses	104
M 4.16 Formen digitalisierter Trauer	108
M 4.17 Adressen von Hilfsangeboten im Fall von Sterbeprozessen, Suizid und Trauer	109

M 1.10 Kreise der Betroffenheit

Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer, nicht lehrendes Personal, einzelne Klassen, Bildungsgänge oder das gesamte Schulsystem sind zumeist selten, mitunter aber auch geballt von krisenhaften Ereignissen betroffen. Um in diesen Krisen adäquat agieren zu können, d. h. alle möglicherweise betroffenen Personen in den Blick zu bekommen, das Erleben der Betroffenen ernst zu nehmen, dennoch keine Überreaktion zu zeigen, kann zunächst das Ausmaß der jeweiligen Betroffenheit abgeschätzt werden. Dafür hat sich ein Analyseschema durchgesetzt, das ursprünglich in Israel entwickelt wurde (*Community Stress Prevention Centre*, 1999). Dieses Institut ist das älteste in Israel, das sich mit der Behandlung und der Prävention von Psychotraumata befasst. Aufgegriffen hat das Schema u. a. *Harald Karutz*. Die Leitfrage lautet: Wer ist vom krisenhaften Ereignis wie direkt betroffen? Was wäre vermutlich sein dringendster Hilfebedarf? Wie kann man den Bedürfnissen des sehr heterogenen Personenkreises möglichst individuell gerecht werden? Der *erste Kreis* besteht aus Personen in unmittelbarer Nähe zum Ereignis, z. B. direkt betroffene Schüler, Lehrer, Eltern usw. Der *zweite Kreis* besteht aus Personen in der näheren Umgebung ohne unmittelbare Erfahrung, z. B. Familie, Freunde, Mitschüler oder Kollegen usw.; der *dritte Kreis* besteht aus Personen in der Hördistanz, z. B. in der institutionellen oder regionalen Nachbarschaft, z. B. Verwandtschaft, engere Bekanntschaft, die ganze Schule (andere Schüler, Kollegium, Eltern, Schulleitung, Träger, Schulaufsicht). Der *vierte Kreis* besteht aus Personen aus der räumlich, familiär oder arbeitsplatzbezogen entfernten Nachbarschaft, z. B. Anwohner, Kirchen, Öffentlichkeit usw. Der nächste Schritt wäre zu eruieren, welche Unterstützungssysteme für die unterschiedlich betroffenen und damit unterschiedlich hilfebedürftigen Personen zur Verfügung stehen. Hier erhebt sich die Frage nach möglichen Bündnispartnern, die als Unterstützung herangezogen werden können. In Kriseninterventionsteams empfiehlt es sich zu differenzieren, um welche Personen es sich jeweils konkret handelt. Zu unterscheiden wären auch Arten der Betroffenheit: Gibt es eine räumliche oder eine emotionale Nähe zum Ereignis oder eine emotionale Nähe zu der betroffenen Person? Beispielhaft sollten Fragen gestellt werden wie: Wer wäre normalerweise am Ort gewesen? Wer hat ähnliche Vorerfahrungen? Wer hat ein Kind im selben Alter? Wer ist in einer ähnlichen Situation? Wer ist im Moment persönlich sehr belastet? Sinnvoll ist die schriftliche Dokumentation der betroffenen Personen sowie der jeweiligen Unterstützungspersonen, -systeme und -maßnahmen. Natürlich ist die Kenntnis der Kreise der Betroffenheit wichtig bei der Prävention, wobei nicht alle Krisen vorausgesagt werden können; von besonderer Wichtigkeit ist sie bei der Intervention und der Nachsorge.

1. Überlegen Sie ein Szenario am Arbeitsplatz, das Sie motivieren würde, Kreise der Betroffenheit zu berücksichtigen.
2. Erstellen Sie dazu ein Schaubild.
3. Entwickeln Sie erste Handlungsideen, wie Sie in Bezug auf diese Kreise agieren würden.

M 1.11

Lebensphasen- und krisenorientierte Personalpolitik als Unterstützung für trauernde Arbeitnehmer

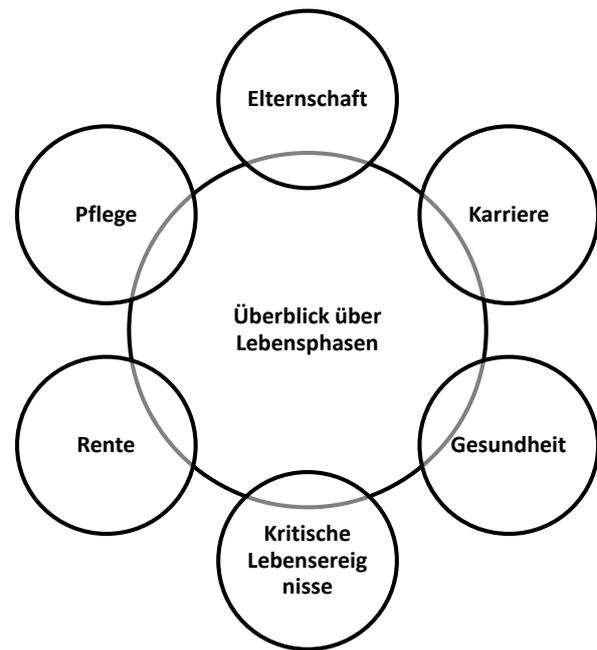
Der Arbeitsplatz ist ein öffentlicher Ort, an dem von den Arbeitnehmerinnen und -nehmern verlangt wird, dass sie vollen Einsatz zeigen und ihre Arbeit korrekt durchführen. Aber jede Lebensphase hat gewisse Erfordernisse, die für den Beschäftigten auch Einsatz außerhalb des Arbeitsplatzes notwendig machen. Als Beispiele sind hier Kindererziehungszeiten oder die Pflege von Angehörigen zu nennen. Aber auch kritische Lebensereignisse wie psychische Erkrankungen, Scheidung oder ein Trauerfall in der Familie können zur Überforderung am Arbeitsplatz bis hin zum Arbeitsausfall führen.

Arbeitgeber sind hier in einem Dilemma, gilt es doch einerseits effizient zu arbeiten, andererseits Fürsorge für die Beschäftigten zu übernehmen. Gerade mit Blick auf den demografischen Wandel und den Mangel an Fachkräften ist es für Betriebe notwendig, sich an den Erfordernissen der Lebensphasen der Beschäftigten zu orientieren und Verständnis für kritische Lebensereignisse zu entwickeln. Die Bindung der Arbeitskräfte an den Betrieb und die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit (employability) wird künftig zu den wichtigen Aufgaben von Unternehmensleitungen und Personalabteilungen gehören.

Zu den kritischen Lebensereignissen gehört auch Trauer und diese lässt sich am Arbeitsplatz nicht einfach abstellen. Trauer am Arbeitsplatz zeigt sich in unterschiedlichen Situationen. So können Mitarbeitende den Tod von Familienmitgliedern oder Arbeitskollegen betrauern. Ein Todesfall innerhalb der Firmenleitung kann unter Umständen die Existenz eines Unternehmens gefährden. Das Personal von Verkehrsbetrieben ist immer wieder mit tödlichen Unfällen oder (Selbst-)Morden konfrontiert. So vielfältig Trauersituationen am Arbeitsplatz sind, so unterschiedlich ist auch die individuelle Trauerver-

arbeitung. Deshalb gibt es keine Patentlösung, dennoch kann sich eine mitarbeiterfreundliche Personalpolitik auf diese Krisensituationen einstellen.

Im Zusammenhang mit Trauerarbeit in Betrieben ist vor allem das Konzept der lebensphasenorientierten Personalpolitik von *Prof. Dr. Jutta Rump* von Bedeutung. Rump plädiert dafür, die wechselnden Anforderungen aus den Lebens- und Berufsphasen im Arbeitsalltag zu berücksichtigen und mit den Betroffenen eine Vereinbarkeit der beruflichen und privaten Erfordernisse anzustreben. Trauer gehört für Rump zu den kritischen Lebensereignissen, die im Rahmen einer lebensphasenorientierten Personalpolitik von Führungskräften und Betriebsratsmitgliedern Aufmerksamkeit erfahren sollten.



© Ursula Engelfried-Rave: Überblick über Lebensphasen

1. Betrachten Sie die Grafik und überlegen Sie sich Beispiele für Problemsituationen in den jeweiligen Lebensphasen.
2. Machen Sie an einem Fallbeispiel deutlich, warum Trauer ein kritisches Lebensereignis ist und wie es sich auf den Arbeitsalltag auswirken kann
3. Erarbeiten Sie anhand Ihres Fallbeispiels Vorschläge, wie Trauernde innerhalb des Arbeitsalltags unterstützt werden können.

M 2.5 Wenn Geschäftspartner*innen sterben

Einstiegssituationen und -fragen

Der Außendienstler Ihres wichtigsten Lieferanten, der Ihren Betrieb betreut hat, ertrinkt bei einem Urlaub im Mittelmeer. Ihr Mieter stirbt plötzlich und unerwartet. Ein Kunde kommt durch eine Rauchgasvergiftung ums Leben, weil einer Ihrer Mitarbeiter den Gasherd falsch angeschlossen hat.

- Welche Auswirkungen kann der Tod des Mitarbeiters eines Ihrer Dienstleister im schlimmsten Fall auf Ihr Unternehmen haben?
- Welche Folgen kann es haben, wenn ein Unternehmen auf einen Todesfall im Kundenkreis nicht richtig reagiert?
- Welche Hilfen können Sie den Hinterbliebenen geben, wenn bei einem Todesfall ein Verschulden des Unternehmens nicht ausgeschlossen werden kann?



© Free-Photos/pixabay

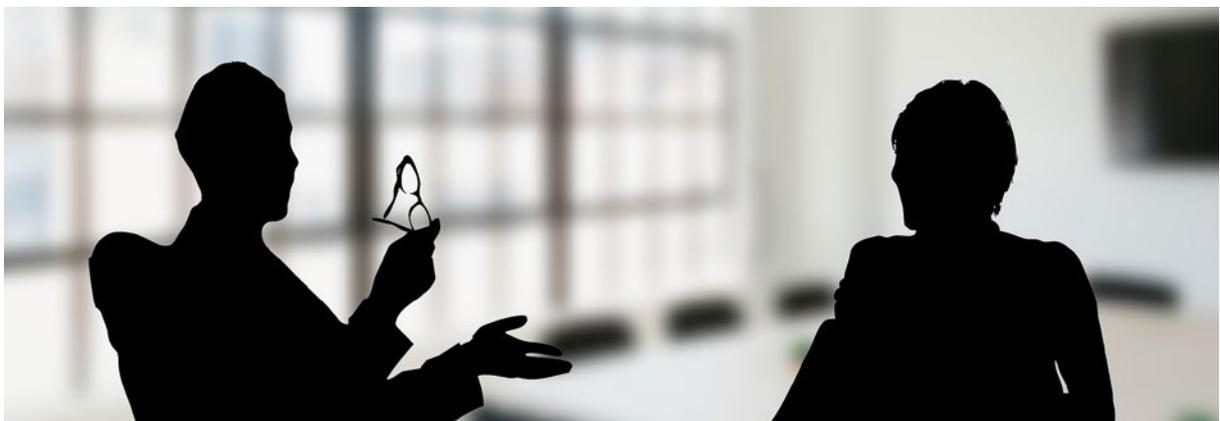
M 2.5.1 Das letzte Hemd von Bankkunde Emil Reich hat keine Taschen

Lernsituation

Emil Reich ist seit Jahren ein Premiumkunde Ihrer Bank. Er hat in jungen Jahren ein Vermögen erworben, das er am Aktienmarkt mit Ihrer Hilfe und mit viel Glück stetig vermehrt hat. Emil Reich ist nicht nur ein erfolgreicher, sondern auch ein misstrauischer Zeitgenosse. Und so hat er selbst seine Ehefrau nicht in seine Finanzen eingeweiht und die hat sich auch nicht dafür interessiert. Ihr Mann hatte ihr ein eigenes

Konto eingerichtet, das immer ausreichend gefüllt war. Emil Reich, der mit seiner Frau Hilde zwei erwachsene Söhne hat, hat noch kein Testament gemacht, denn er dachte, dass er noch viel Zeit hat.

Nach dem plötzlichen Tod ihres Mannes findet Hilde Reich in seinen Unterlagen die Bankverbindung und Ihre Telefonnummer als Kundenberater. Frau Reich möchte von Ihnen eigentlich nur wissen, wie sie schnell an das Geld ihres verstorbenen Mannes kommt. Sie möchten natürlich verhindern, dass die Witwe das Konto von Ihrem Kreditinstitut abzieht.



© geralt/pixabay

Impulse für den Unterricht

1. Erstellen Sie im Namen der Bank ein Kondolenzschreiben an die Familie des Verstorbenen.
2. Bereiten Sie sich auf das persönliche Erstgespräch mit Hilde Reich vor. Welche Unterlagen brauchen Erben, um Zugriff auf ein Konto zu bekommen? Welche Varianten einer Bankvollmacht gibt es und welche ist für welche Situation geeignet? Welche Argumente sprechen dafür, dass die Witwe Konten und Depots bei Ihrem Geldhaus belässt? Welche Gegenargumente könnte die Witwe vorbringen?
3. Schreiben Sie als Kundenberater eine Einladung an Frau Reich zu einem Erstgespräch in der Bank oder bei ihr zu Hause.
4. Führen Sie das Erstgespräch mit der Witwe, die eigentlich das ganze Vermögen auf ihre Bank zum Kundenberater ihres Vertrauens übertragen will. (*Rollenspiel*)

M 2.5.2 Fahrgäste werden durch Unglück verletzt bzw. getötet

Lernsituation

- 35 Als Verkehrsunternehmen »Gute Fahrt« sind Sie leider von Zeit zu Zeit mit Suiziden konfrontiert. Ihre Mitarbeiter sind entsprechend geschult und Sie haben einen Notfallplan in der Schublade, dennoch ist jeder Fall anders. Nicht nur, dass die Zugstrecke jedes Mal
- 40 lange gesperrt ist und die Fahrgäste warten oder auf andere Verkehrsmittel umsteigen müssen. Auch an Ihrem Personal, vor allem an den Zugführern, geht die unfreiwillige Verwicklung in eine Selbsttötung nicht spurlos vorüber.
- 45 Doch dieses Mal ist es anders: Einer ihrer erfahrensten Zugführer übersieht ein Stopp-Signal und verursacht den Zusammenstoß mit einem entgegenkommenden Regionalzug. Dabei wird ein Passagier getötet, elf Fahrgäste werden – teils schwer – verletzt. Ein Un-



© cnort/pixabay

glück dieser Größenordnung ruft natürlich das Interesse aller Medien hervor. Aufgrund der polizeilichen Untersuchungen stellt sich am folgenden Tag heraus, dass der Lokführer stark alkoholisiert war.

Impulse für den Unterricht

1. Überlegen Sie, welche Auswirkungen die unfreiwillige Verwicklung in einen Suizid auf Ihre Zugführer haben kann.
2. Was können Sie Ihren Mitarbeitern an eigener und fremder Unterstützung anbieten, wenn sie vom Suizid eines Dritten betroffen sind?
3. Wie verhalten Sie sich gegenüber dem Zugführer, der den Unfall verursacht hat?
4. Was ist im Betrieb möglicherweise falsch gelaufen?
5. Sie leiten die Pressestelle des Verkehrsunternehmens »Gute Fahrt« und sollen Ihrem Vorstandsvorsitzenden Hinweise geben, wie er sich in dem aktuellen Fall in der Öffentlichkeit zu verhalten hat. Weil Ihr Notfallplan eine solche Konstellation nicht vorsieht und die Zeit drängt, holen Sie sich mit Ihren beiden Kollegen aus dem Internet Anregungen, wie andere Unternehmen mit ähnlich schlimmen Vorkommnissen umgegangen sind, und arbeiten einen Krisenkommunikationsplan aus. (*Gruppenarbeit*)

M 2.5.3 Tragisches Ende einer Jugend-Skifreizeit Lernsituation

55 Eine skibegeisterte Jugendgruppe aus einer kleinen Stadt am Rande des Ruhrgebiets hat trotz Warnungen bei schlechtem Wetter eine Skiwanderung in den ös-

terreichischen Alpen unternommen und ist von einer Lawine verschüttet worden. Drei der jungen Leute, die in die gleiche Berufsschulklasse gingen, und ihre Klassenlehrerin Elvira Schlau können nur noch tot 60 geborgen werden.



© spinheike/pixabay

Impulse für den Unterricht

1. Sie sind der Inhaber des Hotels, in dem die Jugendgruppe zu Gast war. Wie können Sie gegenüber dem Rest der Jugendgruppe und gegenüber den anderen Gästen reagieren?
2. Informieren Sie als Schulsekretärin die Eltern aller Schülerinnen und Schüler über den Unglücksfall.
3. Verfassen Sie außerdem eine Information an die Klassen, in denen Elvira Schlau unterrichtet hat, über die Todesfälle und die kurzfristigen Auswirkungen auf den Unterricht (Stunden fallen aus, werden auf andere Lehrer verteilt, Stoff soll teilweise in Eigenstudium erarbeitet werden).
4. Natürlich findet das Geschehen eine große Resonanz in der regionalen und überregionalen Presse, selbst das Fernsehen kommt in die Schule. Der Bürgermeister des Heimatortes hat die Ausrichtung der öffentlichen Trauerfeier in die Hand genommen. Aber das ist der betroffenen Klasse viel zu viel Rummel. Wie könnte die Schulgemeinschaft eine »private« Trauerfeier in der Schule gestalten? (Gruppenarbeit)
5. Entwerfen Sie als Mitschülerinnen und -schüler der Verunglückten die farbliche Gestaltung eines Sargs oder einer Urne oder gestalten Sie einen Ort der Trauer und des Gedenkens im Schulgarten. (Gruppenarbeit)

M 4.3 Das sensible Gespräch



© Free-Photos/pixabay

Es kann jederzeit sein, dass wir von einem trauernden Menschen angesprochen werden oder ihn ansprechen möchten. Dabei geht es nicht immer um den Tod, sondern auch die Erfahrung eines Verlustes oder einer Trennung, auch eine Krankheit kann Trauer auslösen. Voraussetzungen, die zum Gelingen des Gesprächs beitragen, sind eine entsprechende Haltung und das Wissen um hilfreiche Handlungsoptionen.

Das für den Weg durch die Trauer so wichtige Gefühl, angenommen und Teil der Gemeinschaft zu sein, vermittelt sich dem trauernden Menschen schon durch das selbstverständliche, niederschwellige und dabei sensible Gesprächsangebot im Arbeitsalltag. Es ist geprägt von der Haltung: »Ich nehme dich wahr, so wie du bist. Jetzt trauerst du, aber du bist mehr als deine Trauer.« Eine sensible Gesprächshaltung zeichnet sich aus durch Wertschätzung, Empathie und Echtheit.

Neben der Haltung ist das Gesprächssetting von Bedeutung: die Situation, der Ort und die Zeit. Das Setting ist gut gewählt, wenn beide Gesprächspartnerinnen bzw. -partner entspannt miteinander sprechen können, das Gespräch an einem geschützten Ort stattfindet, d. h. ohne weitere Zuhörerinnen oder Zuhörer, und Zeit sowie Dauer des Gesprächs an die Arbeitswelt angepasst sind. Außerdem ist ein ausgewogenes Verhältnis von Nähe und Distanz förderlich, insbesondere weil als Gesprächspartnerinnen Vorgesetzte, Kunden, Kollegen und Auszubildende infrage kommen.

Ein sensibles Gespräch beruht auf beidseitiger Freiwilligkeit und kommt bestenfalls wie von selbst zustande. Es folgt einem niederschweligen, vorsichtigen und einfühlsamen Angebot, das ggf. mehrmals wiederholt wird bzw. über einen entsprechenden Zeit

35 raum bestehen bleibt, da jeder Mensch unterschiedlich und unterschiedlich lange trauert.

Ein solches Gesprächsangebot ist ernst gemeint. Seine Echtheit lässt sich überprüfen mit der Frage nach der Einlösbarkeit (»Kann ich und will ich einlösen, was ich anbiete?«).

40 Ein sensibles Gespräch nimmt auch das Lebensumfeld des trauernden Menschen mit in den Blick, z. B. die Familie und den Freundeskreis, und fragt danach, wer noch zu den Betroffenen gehört.

45 In einem sensiblen Gespräch stehen die Ressourcen des trauernden Menschen im Mittelpunkt. Man fragt danach, welche Strategien und Möglichkeiten der trauernde Mensch hat, um immer wieder neu Stabilität zu gewinnen. Dabei geht es stets nur um den nächsten kleinen Schritt.

50 Eine besondere Herausforderung des Gesprächs ist ein sensibel austariertes Maß an Einfühlung in das Gegenüber. Einerseits kann das Gespräch nur gelingen, wenn es die Seele des trauernden Menschen berührt. Es zeichnet sich also durch eine besondere Nähe zum trauernden Menschen aus. Andererseits kann zu viel Nähe dazu führen, dass sich die Person, die das Gespräch anbietet, in den Sog der Trauer des Gegenübers hineinziehen lässt. In diesem Fall kann sie keine Verantwortung mehr für den Gesprächsrahmen (Anfang, Verlauf, Ende) übernehmen. Deshalb ist ein

Mittelweg zwischen Einfühlung in das Gegenüber und dem Blick auf den Gesprächsrahmen ratsam, sodass sich das Gegenüber sicher und geborgen fühlen kann.

Das Wissen um Trauerprozesse und Trauerreaktionen ist für das sensible Gespräch von Vorteil. Es hilft einzuordnen, wie es dem trauernden Menschen in der aktuellen Situation geht.

Vom sensiblen Gespräch zu unterscheiden ist das Seelsorgegespräch, wobei der Übergang fließend ist. Bei einem Seelsorgegespräch handelt es sich um ein Gespräch zwischen zwei Menschen, das für die Möglichkeit des Wirkens Gottes offen ist. In der Regel besteht eine Übereinkunft der Gesprächspartnerinnen bzw. -partner über den seelsorglichen Charakter des Gesprächs. Es ist immer freiwillig. Es ist kostenlos. Es unterliegt grundsätzlich der Schweigepflicht.

70 Wird ein explizites Seelsorgegespräch am Arbeitsplatz geführt, geht das Angebot in der Regel von einer dafür von der Kirche beauftragten Seelsorgerin bzw. einem Seelsorger aus.

Im Umgang mit trauernden Menschen ist das Seelsorgegespräch ein wichtiger Bestandteil des kirchlichen Hilfsangebotes für Trauernde, unabhängig von Religionszugehörigkeit und Weltanschauung. Es trägt zu einem gesunden Weg durch die Trauer bei, indem der trauernde Mensch sich dadurch in seiner Situation angenommen, begleitet und getröstet fühlen kann.

1. Stellen Sie die Besonderheiten eines sensiblen und eines seelsorglichen Gesprächs dar.
2. Erläutern Sie Chancen und Grenzen eines sensiblen Gesprächs in der Arbeitswelt.