

# Leidfaden

FACHMAGAZIN FÜR KRISEN, LEID, TRAUER

**Saskia Jungnikl** Das Persönliche politisch machen – Einige Gedanken über das Verhältnis von Gesellschaft und Trauer

**Thomas Geldmacher** Fehlstellen – Warum die Politik sich mit Trauer beschäftigen sollte

**Sepp Fennes** Rechtspopulismus – ein Trauerspiel?

**Reiner Sörries** Regulierung und Instrumentalisierung der Trauer durch die Politik



**Trauer-  
Politik**  
Verluste gestalten

## 8. Deutsches Kinderhospizforum

Würde sichern, Haltung zeigen

**8. + 9. November 2019**

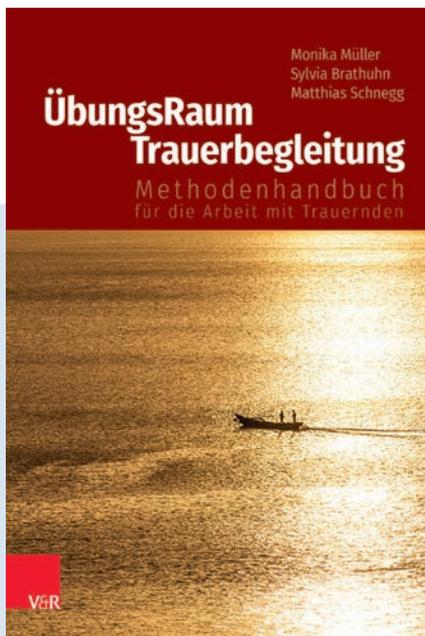
Haus der Technik, Essen

Anmeldung & Informationen: Tel. 0 27 61 · 9 41 29-55  
tagungen@deutscher-kinderhospizverein.de · www.kinderhospizforum.de

www.deutscher-kinderhospizverein.de



### UMFASSENDES HANDBUCH MIT METHODEN UND TECHNIKEN FÜR DIE PRAXIS DER TRAUERBEGLEITUNG



Monika Müller | Sylvia Brathuhn |  
Matthias Schnegg

#### **ÜbungsRaum Trauerbegleitung**

Methodenhandbuch für die Arbeit mit  
Trauernden

2018. 284 Seiten, mit 19 Abb., 2 Tab. sowie  
Kopiervorlagen als Download-Material, kartoniert  
€ 30,00 D | € 32,00 A  
ISBN 978-3-525-40639-7

Das Methodenhandbuch stellt eine Fülle von Handhabungen und Fertigkeiten vor, die den Betroffenen einen anregenden Umgang mit ihrer Trauer ermöglichen. Der Kern des Buches besteht aus einer alphabetisch geordneten, anlassbezogenen Sammlung von 77 Schlüsselbegriffen mit jeweils einer kurzen Darstellung des Themas, Impulszitaten sowie der Übung selbst. Arbeitsblätter sind auch als Download abrufbar und ausdrückbar. Es werden zum Beispiel folgende Themen behandelt: Abschied, Aktivismus, Angst, Chaos, Dankbarkeit, Einsamkeit, Erinnerung, Geduld, Glück, Gott, Hoffnung, Identität, Jahrestage, Klagen, Kreativität, Mut, Mythen, Neid, Ohnmacht, Rationalisierung, Resonanz, Schuld, Trost.



**Vandenhoeck & Ruprecht** Verlage

www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com

## TrauerPolitik

Im Oktober 2015, wenige Monate nach dem Tod seines Sohnes Joseph, genannt Beau, beschloss Joe Biden, der Vizepräsident der Vereinigten Staaten von Amerika, nicht als demokratischer Präsidentschaftskandidat anzutreten. »Ich wusste nicht, ob ich die emotionale Energie dafür aufbringen würde; und ich wusste aus früherer Erfahrung, dass Trauer ein Prozess ist, der sich nicht um Termine und Zeitpläne schert«, schrieb er.<sup>1</sup> Der Rest ist Zeitgeschichte: Hillary Clinton verlor gegen Donald Trump. Für viele Menschen, nicht nur in den USA, ein Grund zu trauern.

Der österreichische Vizekanzler und Wirtschaftsminister Reinhold Mitterlehner hingegen unternahm offenbar Anstrengungen, nach dem Tod seiner Tochter Martina im November 2016 so weiterzuarbeiten wie zuvor: »Man muss sich mit dem persönlichen Fall und dem Problem auseinandersetzen, aber auch versuchen, das politische Leben weiterzuführen«, erklärte er Monate später in einem Radiointerview.<sup>2</sup>

Trauer und Politik. Keine natürliche Paarung, könnte man meinen. Wir leben in einer Gesellschaft, die Trauer zunehmend privatisiert. In der Öffentlichkeit, so glauben wir, dürfen wir keine Schwäche, geschweige denn Tränen oder andere Trauerreaktionen zeigen. Trauer, so viel wissen wir aus der Forschung, hemmt aber Leistungsbereitschaft und -fähigkeit, lenkt von den Erfordernissen des schulischen und beruflichen Alltags ab und widerspricht daher der ökonomischen Logik des Funktionierens. Schon allein deshalb ist Trauer ein eminent politisches Thema – und möglicherweise einer der Gründe, warum Politikerinnen und Politiker hierzulande versuchen, ihre Trauer tunlichst zu verbergen.

Doch Trauer ist kein ausschließlich auf den Tod bezogenes Phänomen: Wir haben keine Abschiedskultur – Ausnahmen bestätigen lediglich die Regel. Das war eine der Thesen, unter denen wir dieses Heft in Angriff nahmen. Die schiere Menge der Politiker/-innen, die es ablehnten, mit

uns über ihre Abschiede, Verluste und Niederlagen zu reden, scheint die These zu bestätigen: »Die Kränkung sitzt noch zu tief«, »das Thema ist zu persönlich«, »ich kann noch nicht darüber sprechen« – wir waren wirklich überrascht, mit so vielen Ab- und so wenigen Zusagen konfrontiert zu sein. Dennoch ist es uns gelungen, Abschieds- und Verlustkultur zu einem der Schwerpunkte dieses Hefts zu machen.

Darüber hinaus haben wir uns vielen explizit politischen Fragen gewidmet: Wie könnten gesetzliche Maßnahmen aussehen, in denen der Umgang mit Trauer operationalisiert wird? Welche mehr oder weniger gut funktionierenden Beispiele gibt es schon, an denen sich der Gesetzgeber ein Vorbild nehmen könnte? Und wer sind die Akteurinnen und Akteure, die entsprechende Forderungen formulieren und vertreten könnten? Denn allzu oft glauben wir zu wissen, was zu tun wäre, wissen aber nicht, wer es tun sollte. Dann flüchten wir uns in Formulierungen wie: »Da müsste man doch eigentlich ...« – »Warum hat da noch niemand ...« – »Man sollte endlich ...«

Die Autorinnen und Autoren dieses *Leidfadens* haben sich bemüht, die obigen Fragen so konkret wie möglich zu beantworten. Wir hoffen, wir liefern Ihnen damit anregende Lektüre – und den einen oder anderen Denkanstoß.



Thomas  
Geldmacher



Christian  
Metz



Daniela  
Musiol

© Andreas Jakwerth

© Parlamentsdirektion  
Wilke

### Anmerkungen

- 1 Joe Biden (2017): Promise Me, Dad. Zitiert nach M. Kruse, How Grief Became Joe Biden's »Superpower«. <https://www.politico.com/magazine/story/2019/01/25/joe-biden-2019-profile-grief-beau-car-accident-224178> (14.04.2019, Artikel vom 25.01.2019).
- 2 <https://oe3.orf.at/sendungen/stories/2818419> (02.03.2019).



4 Saskia Jungnikl | Das Persönliche politisch machen



24 Philipp Pertl | »Lass die Welt ein bisschen besser zurück, als du sie vorgefunden hast«

52 Eva Unterweger | »... nie mehr wird es so sein, wie es war«



## Inhalt

- 1** Editorial
- 4** Saskia Jungnikl  
**Das Persönliche politisch machen – Einige Gedanken über das Verhältnis von Gesellschaft und Trauer**
- 8** Thomas Geldmacher  
**Fehlstellen – Warum die Politik sich mit Trauer beschäftigen sollte**
- 13** Sepp Fennes  
**Phänomen Rechtspopulismus – ein Trauerspiel?**
- 16** Rainer Kinast  
**Abschiedskultur in Unternehmen – Erfahrungen der Vinzenz Gruppe**
- 21** Katharina Heimerl, Elisabeth Reitingner und Gert Dressel  
**Abschiedskultur und Hochschulpolitik – Saying Good-bye to IFF**
- 24** Philipp Pertl  
**»Lass die Welt ein bisschen besser zurück, als du sie vorgefunden hast« – Verabschiedungskultur bei Pfadfinderinnen und Pfadfindern**
- 26** Corinna Woisin  
**Sag zum Abschied »danke« und »tschüss« – Ehrenamtliche Hospizbegleiter/-innen im Hospizdienst verabschieden**
- 29** Thomas Geldmacher und Daniela Musiol  
**Am Ende steht Zynismus? – Die Politik und ihr Problem mit Abschieden**
- 34** Harald Dossi  
**Tod und Trauer am Arbeitsplatz – Präsidentin des Nationalrates Barbara Prammer**
- 36** Reiner Sörries  
**Regulierung und Instrumentalisierung der Trauer durch die Politik**
- 41** Tony Walter  
**Trauerkontrolle – Wie Familienstrukturen und Staat Trauerkultur prägen**
- 46** Michael Lazansky  
**Arbeit an Grenzen – Tod und Trauer im Kontext der ärztlichen Ausbildung**



- 49** Ursula Spät  
»Mein Papa ist tot, echt tot!« – Tod und Trauer in der elementarpädagogischen Ausbildung
- 52** Eva Unterweger  
»... nie mehr wird es so sein, wie es war« – Trauer, Trauerfälle und Trauerarbeit im Kontext der Lehrer/-innen-Bildung
- 56** Martin Jäggle  
»Dafür sind die Religionslehrer zuständig« – Zur Bedeutung von Bildung in der Entwicklung und Förderung von Trauerkompetenz
- 59** Robert Steier  
Tod und Trauer organisatorisch fassen – Erläuterungen zu einer Musterbetriebsvereinbarung
- 63** Roman Hebenstreit, Vorsitzender der Gewerkschaft vida, im Interview  
Tabuthema »Trauer am Arbeitsplatz«
- 65** Martina Wurzer  
Der kleine Schatten eines Meilensteins – Österreichs Familienhospizkarenz
- 69** Waltraud Klasnic, Leena Pelttari und Anna H. Pissarek  
51 umzusetzende Empfehlungen – Politische Forderungen zu Trauerbegleitung aus der Sicht von Hospiz und Palliative Care
- 73** Norbert Mucksch  
Krank oder nicht oder wie jetzt!? – Zum Verhältnis der Krankenkassen zur Förderung von trauerbegleitenden Angeboten sowie zur Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen in Trauerbegleitung
- 77** Elisabeth Schneider  
Peer Support nach dem Schusswechsel – Tod und Trauer im Polizeiberuf
- 80** Anna Daimler  
Wenn die Krisen anderer zu Krisen im eigenen Job führen – Vom Umgang mit Schienensuiziden
- 84** Clemens Hausmann  
Krisenintervention für Mitarbeiter – KIMA – Psychologische Stabilisierung nach kritischen Ereignissen
- 88** Doris Beneder  
Leidensfrei optimiert? – DSM-5, ICD-11 und das Geschäft mit der Trauer
- 93** Aus der Forschung: »Homophobie tut weh«  
Trauer als soziale Aktivität in Südafrika
- 95** Fortbildung: Abschied nehmen
- 98** Rezensionen
- 100** Verbandsnachrichten
- 103** Cartoon | Vorschau
- 104** Impressum



88 Doris Beneder | Leidensfrei optimiert?

## Das Persönliche politisch machen

Einige Gedanken über das Verhältnis von Gesellschaft und Trauer

Saskia Jungnikl

Die Welt ist voll von Menschen, die trauern. Was viele gemein haben, ist Stille und Unsicherheit. Es ist schwer, mit seiner Familie und seinen Freunden darüber zu reden. Es scheint nur im geschützten Rahmen möglich und erwünscht, in Selbsthilfegruppen etwa oder mit dem Pfarrer, der Pfarrerin oder der Therapeutin, dem Therapeuten. Es wirkt fast unmöglich, öffentlich darüber zu reden. Noch unmöglicher, es in der Politik auf die Tagesordnung zu setzen. Zu schmal scheint die Schnittstelle zu sein zwischen Anteilnahme für öffentliche Trauer und dem Verurteilen von vermeintlich allzu sehr zur Schau getragener Gefühlsdarstellung. Trauer ist ein Tabu. Als mein Bruder starb und vier Jahre danach mein Vater, schien es mir fast unmöglich, darüber zu reden. Zu groß die Unsicherheit, die Angst, missverstanden zu werden, oder auch die Sorge, anderen mit seiner Trauer zur Last zu fallen.

### Phasenverschiebungen

Man sieht sich um und scheint von Menschen umgeben zu sein, die Todesfälle innerhalb von drei Tagen abhaken und ihr normales Leben weiterführen. Wer sich noch nach Monaten manchmal traurig und verzagt fühlt, kriegt leicht das Gefühl zu versagen. Ich dachte damals, am besten halte ich mich an die Trauerphasen. Still, für mich, dann werde ich meine Trauer durchtauchen und wieder die Alte werden. Als könnte ich die Trauer hinter mich bringen – und dann geht es mir wieder gut, dann bin ich wieder der Mensch, der ich vorher war.

Ich habe die Phasen alle durchlaufen, brav wie nach Lehrbuch, einmal war ich traurig, dann wü-

tend, dann hatte ich Sehnsucht. Das Problem dabei war, dass diese Trauerphasen – wie das Wort Phase ja schon beschreibt – eine zeitliche Limitierung suggerieren. Also ich bin vier Wochen traurig, dann vier Wochen wütend, dann habe ich vier Wochen Sehnsucht. Aber so funktioniert das nicht. Die Übergänge sind fließend, und sie verlaufen nicht von A nach B und dann C, sondern wild durcheinander. Nach der dritten Phase kommt nämlich plötzlich wieder Phase eins. Trauer hält sich an kein Lehrbuch. Das zu akzeptieren war wahnsinnig schwer für mich. Weil das Gefühl zu versagen mit jeder neuen Welle an Trauer größer wird.

### Eine Ethik des Funktionierens

Politik kann in vielem Vorbildwirkung haben. Sie kann Gesetze schaffen, die Grundlage für ein besseres Miteinander sind. Kann sie auch Vorbildwirkung in der Trauer haben? Dem voran steht die Frage: Was ist Trauer – und vor allem, wie hat sie auszusehen? Unsere Gesellschaft scheint eine ziemlich genaue Vorstellung davon zu haben, was Trauer zu sein hat und wie Menschen, die trauern, auszusehen und sich zu verhalten haben. Wenn jemand stirbt, der einem nahestand, hat man das Recht auf Beileidsbekundungen, vielleicht auf etwas Schonfrist und dann muss wieder funktioniert werden. Früher gab es das Trauerjahr, das gilt schon lange nicht mehr. Schwarz zu tragen, um seine Trauer zu zeigen, ist ein Ritual, das längst nicht mehr hält. Manche Menschen erwarten, dass man sich in den ersten Wochen der Trauer zu Hause einsperrt. Geht jemand während dieser Zeit tanzen oder zeigt sich ausgelassen in

einer Freundesrunde, heißt es schnell, sehr traurig sein kann er oder sie aber nicht sein.

Wir leben eine Ethik des Funktionierens. Trauer hat hier keinen Platz, und anstatt den Versuch zu unternehmen zu verstehen, dass Trauer in der Mitte unserer Gesellschaft ist, wird sie immer an den Rand gedrängt – als unerwünschte Erscheinung, deren Existenz man, wenn schon, dann nur kurz, anerkennt. Doch Trauer ist ein Grundgefühl. Sie gehört zu unseren Leben. Sie ist manchmal präsenter und manchmal nicht. Meine Mutter sagt, eine gewisse Grundtrauer ist bei ihr immer da. Manchmal wird sie zugedeckt von schönen Dingen und auch von Zeit und durch Abstand. Es ist, wie wenn Laub von den Bäumen fällt und die Dinge darunter begräbt. Dann kommt ein Windstoß und trägt das Laub weg und lässt Trauer und Schmerz wieder präsenter sein. Und der nächste Windstoß deckt vielleicht wieder ein bisschen zu.

*Trauer ist ein Grundgefühl.  
Sie gehört zu unseren Leben.  
Sie ist manchmal präsenter  
und manchmal nicht.*



Thomas Geldmacher

### Ausnahme- oder Normalzustand?

Wir betrachten Trauer als Ausnahmezustand, und es muss so schnell wie möglich wieder der Normalzustand hergestellt werden, als wäre sie ein Fehler im System oder eine Krankheit. Das erzeugt einen unheimlichen Druck. Dabei ist Trauer individuell. Jeder trauert anders. Manche trauern in den ersten Wochen gar nicht, bei manchen kommen die Trauer, das Sich-Einstellen auf eine nun völlig neue Lebensrealität erst viel später. Wie viel Zeit für Trauer wird einem zugestanden? Wie viel soll einem zugestanden werden?

Noch vor wenigen Jahrzehnten war Trauer gesellschaftlich viel anerkannter. Bräuche und Rituale wurden abgeschafft, doch an ihre Stelle treten keine neuen. Heute ist für viele Menschen die Diskrepanz zwischen dem inneren Gefühlschaos auf der einen und der Erwartungshaltung der Umgebung, dass man sein Leben wieder schnell aufnimmt, auf der anderen Seite sehr groß. Doch Trauer kommt in Wellen. Trauer hat keine Deadline. Man ist ja nicht durchgehend traurig, aber lange Zeit kann es einen unerwartet einholen. Es hat mir geholfen, darüber zu reden, darüber reden zu dürfen und zu können. Wenn ich etwas gelernt habe, dann, dass Reden hilft. Worte zu geben, wo keiner Worte findet, öffnet neue Möglichkeiten. Manchmal ist nichts so hilfreich wie das Gefühl, verstanden zu werden. Oft reicht das schon, um Dinge in ein anderes Licht zu rücken. Also warum nicht über den Tod reden? Warum Trauer nicht zum Thema machen?

### Öffentlich trauern

Öffentliches Trauern ist schwierig. Es ist eine Gratwanderung zwischen dem Verständnis und der Anteilnahme der Öffentlichkeit und einem Verurteilen der allzu offen zur Schau gestellten Trauer. Für mein öffentliches Umgehen mit meiner Trauer habe ich auch Kritik geerntet – ich würde Aufmerksamkeit, Kapital aus dem Tod von geliebten Menschen schlagen. Der Vorwurf geht



m.schröder

ins Leere. Wer einen Menschen verliert, den er liebt, will gar nichts, außer diesen Menschen wieder zurück.

Der Tod der österreichischen Gesundheits- und Frauenministerin Sabine Oberhauser hat vor wenigen Jahren in der Politik über Parteigrenzen hinweg große Betroffenheit ausgelöst, genauso wie der Tod der österreichischen Nationalratspräsidentin Barbara Prammer. Es wurde kondoliert, die Fahnen wurden auf Halbmast gehängt, öffentliche Worte der Trauer gefunden. Wenn es aber um Tod und Trauer im Umfeld eines Politikers geht, dann gilt es als zu privat, danach zu fragen oder darüber zu reden. Doch wie privat soll Trauer sein – und ab wann bedeutet privat möglichst abgeschieden und für sich allein? Wie beispielgebend sollen Politikerinnen und Politiker sein?

Politiker sind und können Vorbilder sein. An ihnen orientiert man sich. Wenn sie offen mit

problembehafteten Themen umgehen, kann ihnen das manchmal zum Nachteil geraten, das ist richtig. Viel mehr und viel eher jedoch kann dies eine öffentliche Debatte auslösen, von der die Gesellschaft als Ganzes profitiert. Politiker und Politikerinnen sollten weniger Angst haben, ihre Trauer und damit eine vermeintliche Schwäche zu zeigen. Eine gut funktionierende Gesellschaft muss damit umgehen können, ja, sie muss lernen, damit umzugehen. Denn wie bereits oben gesagt: Die Welt ist voll von Menschen, die trauern. Politiker wären in guter Gesellschaft. Und sie könnten Mut machen und Hoffnung geben. Und was noch wichtiger ist: Sie könnten Debatten anstoßen, die zu einer Änderung führen, die zu Gesetzen führen, die schlussendlich die Trauer aus ihrem Eck holen und ihr den relevanten Platz in der Gesellschaft geben, der ihr eigentlich gebührt.

### Arbeit an der Trauer

William J. Worden hat die Trauer zu seinem Lebensthema gemacht, sein Buch »Beratung und Therapie in Trauerfällen« (1982/2017) ist ein Standardwerk der Trauerforschung. Worden definiert Trauer nicht über Phasen, sondern er schreibt von den vier Aufgaben des Trauerns – bewusst ohne jede Zeitangabe. Aufgabe eins ist es, den Tod und den Verlust zu begreifen und anzunehmen. Das ist viel schwerer, wenn es einem nicht möglich gemacht wird, darüber zu reden. Aufgabe zwei bedeutet, die Vielfalt an Gefühlen zu erleben. Trauer ist nicht gleich Trauer. Wer jemanden verliert, den er liebt, stürzt in ein Chaos von Gefühlen, die nicht immer eindeutig zuzuordnen sind. Wer jemanden verliert, fühlt Schmerz, Wut, Ablehnung, Verzweiflung, Angst, aber vielleicht auch Erleichterung. Diese Gefühle nicht wegzuschieben, sondern auszuhalten und zu durchleben, ist wichtig. Aufgabe drei besagt, man muss sich an die veränderte Umwelt gewöhnen und anpassen. Die Welt, in der Menschen tot sind, die man geliebt hat, wird immer eine andere sein. Rollen haben sich verschoben, der Umgang mit

anderen sich geändert. In Aufgabe vier soll man dem oder der Verstorbenen einen neuen Platz zuweisen. In der ersten Zeit nimmt der Tote unglaublich viel Raum in den Gedanken und Gefühlen ein. Das wird mit der Zeit weniger. Das bedeutet nicht, dass man die oder den Verstorbenen vergisst. Nur der Platz wird ein anderer.

Man kann manches nicht ungeschehen machen. Der Tod meines Bruders, der Tod meines Vaters, sie gehören zu meinem Leben und das werden sie auch bis an mein eigenes Lebensende tun. Sie bedeuten nicht, dass dieses Leben nicht trotzdem erfüllt und glücklich sein kann. Dazu hat es Unterstützung gebraucht und das Gefühl, dass es akzeptiert wird, wenn ich in meinem eigenen Tempo trauere. Dazu hat es gebraucht, dass ich darüber reden durfte und dass ich danach gefragt wurde. Mein Leben ist heute erfüllt und glücklich. Das hätte ich allein nicht geschafft und ich hätte es nicht geschafft, wenn ich meine Gefühle verdrängt und dem gesellschaftlichen Schweigetabu untergeordnet hätte. Trauer hört nicht auf, aber sie verändert sich. Ich werde immer wieder einmal traurig sein, und es wird mir doch immer gutgehen. Das ist, was ich heute ganz entschieden weiß und was ich Menschen sage, die gerade erst jemanden verloren haben: Man wird sich nicht immer so fühlen wie zu Beginn. Trauer wird anders. Es tut manchmal gut, das zu hören.



© Rafaela Pröll

**Saskia Jungnikl** ist Autorin und Journalistin. Sie arbeitete u. a. für die Wiener Stadtzeitung »Falter«, die Tageszeitung »Der Standard« und die Österreich-Ausgabe der Wochenzeitung »Die Zeit«. Jeden Monat erscheint ihre Gesprächskolumne »Auf Leben und Tod« im Magazin »Datum«. Ihr Erstlingswerk »Papa hat sich erschossen« (2014) erregte große mediale Aufmerksamkeit. 2017 veröffentlichte sie »Eine Reise ins Leben oder wie ich lernte, die Angst vor dem Tod zu überwinden«.

E-Mail: [office@saskiajungnikl.com](mailto:office@saskiajungnikl.com)

### Literatur

Worden, J. W. (1982/2017). *Beratung und Therapie in Trauerfällen*. Ein Handbuch. Bern.

## Fehlstellen

### Warum die Politik sich mit Trauer beschäftigen sollte

Thomas Geldmacher

Der österreichische Gesetzgeber kennt keine Trauer. Eine Recherche im Rechtsinformationssystem des Bundes ergibt zwar zwölf Treffer, diese aber verweisen größtenteils auf Lehrpläne für den Religionsunterricht und auf Ausbildungsstandards für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter.<sup>1</sup> In Bundesgesetzen taucht der Begriff »Trauer« nicht auf.

In Deutschland ist die Lage ganz ähnlich. Eine Recherche in der Gesetze-Datenbank des Bundesamtes für Justiz kommt auf vier Treffer.<sup>2</sup> Drei beziehen sich auf Verordnungen für konkrete Berufsausbildungen (Bestatter/-in, Fachhauswirtschaftler/-in), einer auf eine Proklamation von Bundespräsident Roman Herzog aus dem Jahr 1996, in der dieser den 27. Januar zum Tag des Gedenkens an die Opfer des Nationalsozialismus erklärte.

Das Schweizer Bundesrecht verzeichnet genau einen Treffer.<sup>3</sup> Eine Verordnung des Eidgenössischen Finanzdepartements zur Bundespersonalverordnung klärt neben vielem anderen, dass Angestellten des Bundes »beim Tod anderer Verwandter oder von Dritten zur Teilnahme an der Trauerfeier« maximal ein Tag bezahlter Urlaub zu gewähren ist.

Die Politik, so hat es den Anschein, drückt sich vor dem Umgang mit Trauer. Das ist bis zu einem gewissen Grad auch verständlich, wenn man Politik als Spiegel für den zunehmend privatisierten Umgang westlicher Gesellschaften mit Trauer betrachtet – wobei der Politik hier durchaus sensibilisierende Vorbildfunktion zukommen könnte – oder wenn man sich ein wenig mit den Reaktionen der Wählerin und des Wählers bei Todesfällen im politischen Bereich beschäftigt.

#### Umgänge mit Trauerfällen in der Politik

Ein Blick nach Polen: Bei der Totenmesse für den ehemaligen polnischen Außenminister und Solidarność-Vordenker Bronisław Geremek im Sommer 2008 versammelten sich Anhänger/-innen des katholischen Senders Radio Maryja vor der Warschauer Johannes-Kathedrale unter einem Transparent mit der Aufschrift: »Herr, wir danken dir, dass du ihn endlich von uns genommen hast!«<sup>4</sup>

In Österreich und Deutschland sind die Sensibilitäten nicht entscheidend besser. Im November 2016 starb die Tochter des damaligen österreichischen ÖVP-Vizekanzlers Reinhold Mitterlehner an Krebs; wenige Monate später moderierte der Journalist Armin Wolf einen Beitrag in der ORF-Sendung »ZiB 2« über Mitterlehners parteiinterne Schwierigkeiten mit einem Zitat aus einem Italo-Western an: »Django [Mitterlehners Couleurname im Cartellverband], die Totengräber warten schon«. Wolf entschuldigte sich zwar, der Vizekanzler legte dennoch kurze Zeit später alle seine Funktionen nieder und gab in seiner Abschiedspressekonferenz zu Protokoll, der Fernsehbeitrag habe »den letzten Mosaikstein« für den Rücktritt geliefert.<sup>5</sup> Und als im April 2019 Angela Merkmals Mutter starb und die Zeitschrift »Stern« auf ihrer Facebook-Seite darüber berichtete, häuften sich hämische Kommentare und fröhliche Smileys in den Kommentaren.

Weder Reinhold Mitterlehner noch Angela Merkel unterbrachen auf sichtbare Weise den Arbeitsalltag, um sich ihrer Trauer zu widmen. Mitterlehner wollte die Krankheit seiner Tochter »nicht öffentlich an die große Glocke hängen und

damit vielleicht sogar Mitleid erwecken«<sup>6</sup> – er trat sogar in der vorbereitungsintensiven ORF-Fernsehsendung »Pressestunde« auf –, und auch Angela Merkel sagte, so wird kolportiert, in den Tagen nach dem Tod ihrer Mutter keine Termine ab. Politiker/-innen haben, so scheint es, die sprichwörtliche *stiff upper lip* (die »steife Oberlippe«) verinnerlicht. Private Umstände haben auf die öffentliche Rolle keine Auswirkungen zu haben. Und gerade in Zeiten besonderer Verwundbarkeit – wie etwa in Trauerprozessen – werden die Abwehr- und Schutzharnische ganz besonders fest gezurrt. Was bei allen anderen Menschen nicht klappt, soll bei Politikern und Politikerinnen funktionieren.

### David Camerons Vermächtnis

Lediglich in Großbritannien, der Heimat der steifen Oberlippe, scheinen die Uhren anders zu gehen. Die politisch gebeutelte Königreich macht sich gerade auf, Vorreiter in Sachen Trauerpolitik zu werden.<sup>7</sup> Im Oktober 2017 kündigte die britische Regierung ein Gesetz an, das es Eltern nach dem Tod eines minderjährigen Kindes ermöglichen soll, eine zweiwöchige Trauerfreistellung bei vollen Bezügen in Anspruch zu nehmen. Die *Parental Bereavement (Leave and Pay) Bill* soll 2020 in Kraft treten.<sup>8</sup> Es ist nicht unplausibel anzunehmen, dass diese Gesetzesinitiative unmittelbar auf das Ableben von Ivan Cameron zurückzuführen ist. Nach dem plötzlichen Tod seines sechsjährigen Sohnes, der mit einer schweren Behinderung auf die Welt gekommen war, im Februar 2009 zog sich der damalige britische Premierminister David Cameron zwei Wochen lang völlig aus der Politik zurück, um gemeinsam mit seiner Familie zu trauern, und stand seither der Einführung von bezahlter gesetzlicher Trauerfreistellung zumindest aufgeschlossen gegenüber.<sup>9</sup> Im Moment gibt es für Arbeitnehmer/-innen in Großbritannien lediglich einen »angemessenen Zeitraum« (»reasonable amount of time«), innerhalb dessen sie sich um Notfälle betreffend Angehörige küm-

mern können. Die Frage, ob diese Abwesenheiten bezahlt werden oder nicht, ist gesetzlich nicht geregelt, sondern Sache der Firmenpolitik oder individueller Arbeitsverträge.<sup>10</sup>

### Trauer als betriebliche Belastung

Ob die *Parental Bereavement (Leave and Pay) Bill* angesichts der Dramen rund um den Brexit auch tatsächlich Gesetzeskraft erlangt, lässt sich zum heutigen Zeitpunkt nicht sagen. Doch unabhän-



David Cameron mit seiner Ehefrau Samantha am 25. Februar 2009 nach dem Tod ihres sechsjährigen kranken Sohns Ivan.

*Präsentismus bedeutet, dass Personen zwar an ihrem Arbeitsplatz physisch anwesend sind, aber aufgrund von Krankheiten oder von Trauerprozessen nicht in der Lage sind, die von ihnen seitens des Arbeitgebers erwarteten Tätigkeiten effizient auszuführen.*



Mabel Amber, still incognito ... / Pixabay

gig von der persönlichen Betroffenheit einzelner Spitzenpolitiker gibt es eine ganze Menge Gründe, die die politischen Entscheidungsträger/-innen dazu veranlassen sollte, sich ein wenig intensiver mit Trauer und ihren Folgen zu beschäftigen.

Ganz oben auf der Liste: Trauer kostet Geld. Nach Berechnungen des deutschen Bundesamtes für Statistik verursachten psychische Krankheiten und Verhaltensstörungen<sup>11</sup> im Jahr 2015 Kosten von 44,4 Milliarden Euro, das sind über 13 Prozent der gesamten Krankheitskosten.<sup>12</sup> Natürlich

hat nicht jede psychische Erkrankung und jede Verhaltensstörung mit Trauer zu tun, aber Experten gehen davon aus, dass psychischen Belastungen häufig schlecht verarbeitete Trauerreaktionen zugrunde liegen. Darüber hinaus stehen Trauer, Stress und erhöhtes Gesundheitsrisiko in engem Zusammenhang, wie wir spätestens seit den Arbeiten von Thomas Holmes und Richard Rahe (1967) wissen, deren 43 Einträge umfassende *Social Readjustment Rating Scale* unter den Top-5-Stressauslösern gleich vier Ereignis-

se verzeichnet, die unmittelbar mit Trauer zu tun haben: Tod der Ehepartnerin/des Ehepartners, Scheidung, Trennung vom Partner und Tod einer/s Familienangehörigen.

Gemäß *DAK-Gesundheitsreport 2013* entfallen rund 15 Prozent aller Arbeitsausfälle aufgrund von Arbeitsunfähigkeit auf psychische Erkrankungen<sup>13</sup>, der aktuelle *BKK-Gesundheitsreport 2018* geht davon aus, dass 16,6 Prozent aller Krankenstände auf psychische Belastungen zurückgehen<sup>14</sup>. Brathuhn, Freudenberg und Fuchs (2009, S. 150) gaben an, dass diese »psychischen Störungen« jährliche Produktivitätsverluste in Höhe von 13 Milliarden Euro verursachen würden.<sup>15</sup>

2003 erschien in den USA der *Grief Index*, herausgegeben von der in Kalifornien beheimateten Grief Recovery Institute Educational Foundation<sup>16</sup>, der den Versuch unternahm, Trauer zu quantifizieren. Das Vorgehen der Autoren mag methodologisch mitunter ein wenig fragwürdig gewesen sein, die Zahlen verdeutlichen aber zumindest die Dimensionen: Todesfälle geliebter Personen kosten die US-amerikanische Wirtschaft jährlich 37,5 Milliarden US-Dollar (James et al. 2003, S. 24 f.). Die Hauptgründe dafür sind Fehlzeiten, verringerte Konzentrationsfähigkeit der Betroffenen, Stress, depressive Zustände und Substanzenmissbrauch, die zu geringerer Motivation und drastisch gesunkener Effektivität am Arbeitsplatz sowie in weiterer Folge zum Treffen falscher, für das Unternehmen schädlicher Entscheidungen führen. Damit ist ein Phänomen angesprochen, das in der arbeits- und sozialwissenschaftlichen Forschung der letzten Jahre immer größere Bedeutung erhalten hat: der Präsentismus. Damit ist, verkürzt gesagt, gemeint, dass Personen zwar an ihrem Arbeitsplatz physisch anwesend sind, aufgrund von Krankheiten – oder aufgrund von Trauerprozessen – aber nicht in der Lage sind, die von ihnen seitens des Arbeitgebers erwarteten Tätigkeiten effizient auszuführen. Zahlreiche internationale Studien kommen übereinstimmend zu dem Schluss, dass die betriebswirtschaftlichen Kosten bei Präsentismus jene

bei Absentismus, also bei ausgedehnten Krankenständen, deutlich übersteigen (Steinke und Badura 2011, S. 105 f.) und dass die Präsentismuskosten gerade bei psychischen Belastungen und depressiven Zuständen besonders hoch sind (S. 83). Fissler und Krause konstatieren lakonisch: »12 % der Gesamtproduktivität von Unternehmen geht aufgrund von Gesundheitsproblemen verloren. Davon entfällt doppelt so viel auf Präsentismus wie auf Absentismus« (2010, S. 417).

### Trauernde Babyboomer

Jedes Jahr sterben in Deutschland rund 900.000 Menschen, davon 15 Prozent, also etwa 100.000 Personen, im erwerbsfähigen Alter. Und es werden immer mehr. Gemäß der Arbeitsmarktprognose des deutschen Bundesministeriums für Arbeit und Soziales steigt der Anteil der Erwerbstätigen, die älter als 55 Jahre sind, von jetzt 17,2 Prozent auf 25,6 Prozent im Jahr 2030.<sup>17</sup> Aufgrund der Erhöhung des Pensionsantrittsalters werden wir nicht nur alle länger arbeiten und, statistisch betrachtet, vermehrt sterben, während wir noch im Berufsleben stehen, in den nächsten 15 bis 20 Jahren werden auch viele berufstätige Menschen das Ableben ihrer Eltern zu betrauern haben. Die Generation der Babyboomer verliert ihre Mütter und Väter. Diese absehbare Häufung von Trauerfällen, die unmittelbare ökonomische Folgen nach sich ziehen werden, sollte für den Gesetzgeber ein Handlungsauftrag sein.

Zumal sich Anstrengungen auf dieser Ebene nicht nur politisch, sondern auch wirtschaftlich lohnen dürften: Schätzungen gehen davon aus, dass die Einführung von *Employee Assistance Programs*, also von Programmen, die die Mitarbeiter/-innen eines Unternehmens in Fragen des Gesundheits-, Konflikt- oder Stressmanagements sowie im Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz beraten, eine Investitionsrendite (*return on investment*, ROI) von rund 1:10 erbringt, da Fehlzeiten und Präsentismusphänomene reduziert werden können.<sup>18</sup> Ganz besonders

effizient ist dabei offenbar die direkte Schulung von Führungskräften im adäquaten Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (Strauss 2012, S. 32).

### Todesdiskrepanzen

Und dann wäre da noch der chronisch unterdotierte Hospiz- und Palliativbereich, von dessen politischen Forderungen an anderer Stelle in diesem Heft zu lesen ist. Sozialpolitische Investitionen in mobile und stationäre Hospizpflege sind schlicht unerlässlich, wenn die oft gebrauchte Formulierung von der »Würde am Ende des Lebens« mehr als eine hohle Phrase sein soll. Aus einem ganz einfachen Grund: 76 Prozent aller alten Menschen wollen zu Hause sterben, zehn Prozent im Hospiz, nur sechs Prozent im Krankenhaus und gar nur zwei Prozent im Alten- oder Pflegeheim. Das hat der »Faktencheck Gesundheit« der Bertelsmann Stiftung herausgefunden. Die Realität sieht aber so aus: Lediglich 20 Prozent der Menschen dürfen zu Hause sterben. 46 Prozent der alten Menschen sterben in Krankenhäusern, 31 Prozent in Alten- und Pflegeheimen.<sup>19</sup> Gesellschaftlicher Wunsch und gesellschaftliche Realität stehen also längst in keinem akzeptablen Verhältnis mehr. Wann, wenn nicht jetzt, und wo, wenn nicht hier, sollte der Gesetzgeber eingreifen!?



© Andreas Jakwerth

**Thomas Geldmacher** ist Politikwissenschaftler, Mediator und Gesellschafter von Rundumberatung, einem Unternehmen, das sich insbesondere Fragen von Tod und Trauer am Arbeitsplatz widmet. E-Mail: geldmacher@rundumberatung.at

### Literatur

- Brathuhn, S., Freudenberg, E., Fuchs, M. (2009). Die Trauer und ihre Begleitung am Arbeitsplatz. In: ASUpraxis 11, S. 149–152.
- Fissler, E., Krause, R. (2010). Absentismus, Präsentismus und Produktivität. In: Badura, B., Walter, U., Hehlmann, T. (Hrsg.), Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation (S. 411–425). Berlin/Heidelberg.
- Holmes, T., Rahe, R. (1967). The Social Readjustment Rating Scale. In: Journal of Psychosomatic Research, 11 (2), S. 213–218.
- James, J. W., et al. (2003). Grief Index. The »hidden« annual costs of grief in America's workplace. Sherman Oaks. (Eine Kopie des Reports befindet sich in meinem Besitz.)
- Steinke, M., Badura, B. (2011). Präsentismus. Ein Review zum Stand der Forschung. Hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund/Berlin/Dresden.
- Strauss, N. (2012). Chancen und Grenzen von betrieblicher Stressprävention und Mitarbeiter-Unterstützung. In: Laske, S., et al. (Hrsg.), PersonalEntwickeln. Loseblattwerk, 163. Ergänzungs-Lieferung, 9.22. Neuwied.

### Anmerkungen

- 1 Vgl. <https://www.ris.bka.gv.at> (02.03.2019).
- 2 Vgl. <https://www.gesetze-im-internet.de> (02.03.2019).
- 3 Vgl. <https://www.admin.ch/gov/de/start/bundesrecht/systematische-sammlung.html> (02.03.2019).
- 4 Vgl. [https://www.focus.de/politik/ausland/globus-haemme-nach-dem-tod-von-geremek\\_aid\\_320550.html](https://www.focus.de/politik/ausland/globus-haemme-nach-dem-tod-von-geremek_aid_320550.html) (02.03.2019, Artikel vom 28.07.2008).
- 5 Vgl. <https://derstandard.at/2000057322057/Mitterlehner-ZiB-2-als-letzter-Mosaikstein-fuer-den-Ruecktritt> (02.03.2019, Artikel vom 10.05.2017).
- 6 <https://oe3.orf.at/sendungen/stories/2818419> (02.03.2019).
- 7 Vgl. <https://www.gov.uk/government/news/new-leave-allowance-for-bereaved-parents-will-be-one-of-the-most-generous-in-the-world> (02.03.2019, Pressemitteilung vom 13.10.2017).
- 8 Vgl. <https://publications.parliament.uk/pa/bills/cbill/2017-2019/0014/18014.pdf> (02.03.2019).
- 9 Vgl. <https://www.bbc.com/news/uk-scotland-25058053> (02.03.2019, Artikel vom 25.11.2013).
- 10 Vgl. <https://www.gov.uk/time-off-for-dependants> (02.03.2019).
- 11 Die Krankheitsgruppen folgen den Hauptkapiteln der Internationalen Statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (ICD-11).
- 12 [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2017/09/PD17\\_347\\_236.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2017/09/PD17_347_236.html) (Zugriff am 02.03.2019).
- 13 <https://www.dak.de/dak/download/vollstaendiger-bundesweiter-gesundheitsreport-2013-1318306.pdf>, VI (Zugriff am 20.02.2018).
- 14 [https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/publikationen/gesundheitsreport\\_2018/BKK\\_Gesundheitsreport\\_2018.pdf](https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/publikationen/gesundheitsreport_2018/BKK_Gesundheitsreport_2018.pdf), 44 (Zugriff am 02.03.2019).
- 15 Es ist mir allerdings bisher nicht gelungen, diese Zahlen nachzuvollziehen.
- 16 <https://www.grief.net> (Zugriff am 02.03.2019).
- 17 [www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a756-arbeitsmarktprognose-2030.pdf](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a756-arbeitsmarktprognose-2030.pdf), 41 (Zugriff am 02.03.2019).
- 18 Ich danke meiner Kollegin Franziska Offermann für diesen Hinweis.
- 19 Siehe <https://faktencheck-gesundheit.de/de/faktenchecks/faktencheck-palliativversorgung/ergebnis-ueberblick/> (Zugriff am 02.03.2019; ich danke Saskia Jungnikl-Gossy für diesen Hinweis).

## Phänomen Rechtspopulismus – ein Trauerspiel?

Sepp Fennes

In vielen – nicht nur europäischen – Ländern haben rechtspopulistische Parteien immer stärkeren Zulauf: die AfD in Deutschland, die FPÖ in Österreich, die SVP in der Schweiz, Fidesz in Ungarn sowie die Lega in Italien, um nur einige zu nennen. Die Gründe für diese Entwicklung sind vielschichtig. Im Folgenden soll zuerst das Phänomen Rechtspopulismus definiert werden. Danach wird untersucht, inwiefern das Modell der vier Trauerphasen nach Verena Kast (1982) und das Modell der vier Traueraufgaben nach William J. Worden (Worden 1982/2017) als Beschreibung eines gesunden Integrationsprozesses von bedeutenden Verlusten (nicht nur nach Todesfällen) in diesem politischen »Trauerspiel« beobachtbar Anwendung findet.

### Was ist Rechtspopulismus?

Rechtspopulismus ist eine heterogene politische Strömung, die zugespitzte Positionen aus dem politisch rechten Spektrum mit einem – oft fragwürdigen – Bekenntnis zur Demokratie verbindet und sich in populistischer Manier gegen Einwanderer und Einwanderinnen (besonders aus anderen Kulturkreisen durch Schüren der Ängste vor »Überfremdung«), die Europäische Union und deren aktuelle Struktur sowie die regierenden Parteien wendet (sofern man nicht gerade selbst an der Macht ist, wie zum Beispiel in Österreich, Italien oder Ungarn). Weitere Merkmale sind die plakative Forderung nach einer leistungsorientierten Gesellschaftsordnung, ein kalkulierendes Bekenntnis zum »christlichen Abendland« sowie ein inbrünstiges Eintreten für den Erhalt nationaler Kulturen und Identitäten. Dies wird meist mit Islamfeindlichkeit

und der Befürwortung einer »Law and Order«-Politik verbunden.

Rechtspopulisten sehen sich gern als Sprachrohr einer »schweigenden Mehrheit«, deren Interessen andere Parteien angeblich ignorieren. Der »Appell an das Volk« soll dabei suggerieren, dass es einen genuinen Volkswillen gibt, der in seinem latenten Wahrheitsgehalt nur zutage gebracht werden müsse. Die diesbezügliche Interpretationshoheit schreiben die Rechtspopulisten dabei ganz selbstverständlich ausschließlich sich selbst zu.

Der gemeinsame Kern rechtspopulistischer Politik besteht darin, eine Identitätspolitik zu forcieren, in der eine bedrohte Gemeinschaft konstruiert wird. Soziale Missstände und Kriminalität werden durch wiederkehrende rassistische Argumente erklärt. Inszenierte Tabubrüche und der Hang zu Verschwörungstheorien stehen an der Tagesordnung. So ließ Ungarns Ministerpräsident Viktor Orbán im EU-Wahlkampf plakativieren, der jüdische Milliardär George Soros verfolge gemeinsam mit EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker den Plan, Ungarn und Europa mit muslimischen Einwanderern zu überschwemmen.

### Das Trauerspiel als Metapher

So wie das literarische bürgerliche Trauerspiel unter anderem den politischen Kampf gegen den Adel thematisierte, thematisiert der Rechtspopulismus den Kampf gegen die Eliten – gegen »die da oben« – und fügt auch gleich die Ebene »die da draußen« (Flüchtlinge, Migranten, Muslime) hinzu. Und so wie im Trauerspiel der Held steht bei den Rechtspopulisten eine starke Führungsfigur

im Zentrum, die an die »Sehnsucht nach dem starken Mann«, nach einem – zumindest in der stilisierten Eigendarstellung – »edlen Helden« appelliert. Wohin das führen kann, zeigt die Geschichte des Zweiten Weltkriegs auf tragisch-dramatische Weise. Und es ruft »Jammern und Schaudern« mit kathartischem Effekt hervor (Aristoteles).

### **Trauermodelle als ergänzender Erklärungsansatz für Rechtspopulismus**

Die Statisten in diesem Trauerspiel sind oft Menschen, die bedeutende Verluste durch Modernisierung, Globalisierung und Digitalisierung erlitten haben und gesellschaftlich wie ökonomisch in prekären Verhältnissen leben. Damit stehen sie in meist unbewussten Trauerprozessen, die auf eine verquere Art zutage treten. Nach einer Phase des Nicht-wahrhaben-Wollens und der Orientierungslosigkeit (Trauerphase 1) folgen die »aufbrechenden Emotionen« (etwa Wut, Zorn, Angst, Hass = Trauerphase 2). Dabei gelingt es den Rechtspopulisten in vielen Ländern, diese Emotionen mit simplen Botschaften über Schuldige (Migranten, Eliten) zu ihrem eigenen Vorteil zu kanalisieren (siehe die Wahlerfolge der AfD oder die Ausschreitungen in Chemnitz und anderen Städten Deutschlands). Gleichzeitig bietet die aktive Unterstützung der rechtspopulistischen Agenda den (unbewusst) trauernden Gefolgsleuten der Rechtspopulisten eine Art Erfüllung der dritten Traueraufgabe nach Worden, nämlich sich an die veränderte Umwelt anzupassen – durch neue Rollen und Aktivitäten sowie die Zugehörigkeit zur postulierten »Volksgemeinschaft«.

Ein möglicher tiefenpsychologischer Aspekt im Agieren der Rechtspopulisten könnte – folgt man dem Schweizer Psychoanalytiker Arno Gruen – darin bestehen, dass diese keinen Zugang zum eigenen, in ihrer Lebensgeschichte begründeten Trauerschmerz gefunden haben. Die Integration im Sinne der genannten Trauermodelle bleibt demnach ungelebt. So müssen sie die Aggression, die den Schmerz begleitet, nach außen ver-

lagern. Der »Feind« lenkt von den eigenen Verlusten und Verletzungen ab, kompensiert die eigene Hilflosigkeit. Die Feinde werden für das bestraft, was Eltern im Kind missbilligten oder ablehnten. Der halluzinierte Feind ist allgegenwärtig, was fast täglich in Form von Hetze und Aggression gegenüber Schwächeren – Obdachlose, Sozialhilfeempfänger, Arbeitslose, »Durchschummler« (O-Ton Ex-Bundeskanzler Sebastian Kurz) – bis hin zum Kampf für »Rassenreinheit« unter propagandistischer Verwendung christlicher Versatzstücke wie dem Kreuz erlebbar ist. Der Schmerz der Opfer – der Abgeschobenen, der Ertrinkenden, der Verachteten, der Ausgegrenzten – wird als verdiente Bestrafung erlebt, da auch sie in ihrer Kindheit bestraft wurden. Ein Aspekt des dahinterstehenden Hasses mag der geleugnete Selbsthass auf die eigene, kindliche Opferrolle sein (vgl. Gruen 1997).

### **Katharsis bei den »Zusehern«**

Ein Blick in soziale Medien, Zeitungen und politische Diskussionen belegt das von Aristoteles beschriebene Jammern und Schaudern eindrucksvoll. Auch die Zuseher und Zuseherinnen des Trauerspiels sind mit bedeutenden Verlusten konfrontiert: Traditionsreiche Grundwerte wie Nächstenliebe, Solidarität, Menschlichkeit und Menschenrechte, Presse- und Informationsfreiheit, konstruktiver Parlamentarismus, Kommunikationskultur oder Sozialpartnerschaft werden in Frage gestellt, auf Inländer und Inländerinnen reduziert und bis-



weilen auf perfide Art attackiert, wie in Ungarn und Österreich deutlich sichtbar. Nach der ersten Trauerphase des fassungslosen Nicht-wahrhaben-Wollens zeigt sich in einigen Teilen der österreichischen Gesellschaft seit Herbst 2018 eine verstärkte Bereitschaft, den Trauerschmerz zu durchleben (Traueraufgabe 2 nach Worden) und der durch die Gefährdung dieser Werte veränderten gesellschaftlichen und politischen Realität entgegenzutreten. Im parteipolitischen Alltag gelingt dies beispielsweise der vom Machtverlust stark betroffenen österreichischen Sozialdemokratie nur langsam. Das Auswechseln der Hauptdarsteller allein ist sichtlich zu wenig. Bewusste Beschäftigung mit den Trauermodellen nach Kast und Worden im politischen Kontext könnte wesentlich zum Gelingen der notwendigen Trauerarbeit beitragen.

Teile der österreichischen Zivilgesellschaft haben schneller in die Trauerarbeit gefunden. Hier ist feststellbar, dass ungewohnte Rollen übernommen und neue, bisher nicht benötigte Fähigkeiten entwickelt werden (Traueraufgabe 3 nach Worden). Einzelpersonen und Initiativen engagieren sich verstärkt politisch: Die wiederaufgenommenen Donnerstagsdemonstrationen und ähnliche Veranstaltungen (z. B. von Music4HumanRights oder Asyl in Not) sind Zeichen für eine vielfältige Protest- und Demonstrationskultur. Künstler und Künstlerinnen äußern sich verstärkt kritisch. NGOs treten mutig und kantig auf. Bisher kaum politisch Aktive vernetzen ihr Engagement erfolgreich über soziale Medien. Mit den »Omas gegen

Rechts« hat sich zum Beispiel eine neue, von in Pension befindlichen Frauen getragene Bewegung gegründet, die Vorbildwirkung auch für Deutschland entfacht hat. Dies alles kann als Ausdruck der Erfüllung der dritten Traueraufgabe nach Worden gesehen werden, die durch die Anpassung und aktive Gestaltung einer veränderten (politischen) Realität erfolgt. Und so gebiert die uns innewohnende Aktualisierungstendenz (Rogers, 1959/2009) – als gesunde Reaktion auf die Verluste durch die Umtriebe des Rechtspopulismus – neue Rollen, Fertigkeiten, Beziehungen und Gemeinschaften und kann zu einem neuen Selbst- und Weltbezug führen (vgl. Trauerphase 4 nach Kast).

### Ausblick

Literarische Trauerspiele sind spätestens nach einigen Stunden wieder vorbei. Diese Gnade wird uns im Fall des Phänomens Rechtspopulismus nicht zuteil werden. Positiv betrachtet birgt dies die Chance, in der eigenen Trauerarbeit und in der gesellschaftlichen Katharsis voranzuschreiten, die Bedeutung von bewussten Trauerprozessen auch im politischen Leben aufzuzeigen und geeignete Strategien zu finden, die Integration von Verlusten im Sinne der genannten Trauermodelle praktisch zu leben.



**Sepp Fennes** ist Trainer und Coach für Persönlichkeitsentwicklung und Kommunikation, ehrenamtlicher Sterbe-, Trauer- und Demenzbegleiter im Hospiz am Rennweg (Caritas Socialis), Moderator und Unternehmensberater.

E-Mail: [beratung@seppfennes.at](mailto:beratung@seppfennes.at)  
Website: [www.seppfennes.at](http://www.seppfennes.at)

### Literatur

- Gruen, A. (1997). Der Verlust des Mitgefühls. Über die Politik der Gleichgültigkeit. München.  
Kast, V. (1982). Trauern – Phasen und Chancen des psychischen Prozesses. Freiburg im Breisgau.  
Rogers, C. R. (1959/2009). Eine Theorie der Psychotherapie, der Persönlichkeit und der zwischenmenschlichen Beziehungen. München u. a.  
Worden, J. W. (1982/2017). Beratung und Therapie in Trauerfällen. Ein Handbuch. Bern.

## Abschiedskultur in Unternehmen

Erfahrungen der *Vinzenz Gruppe*

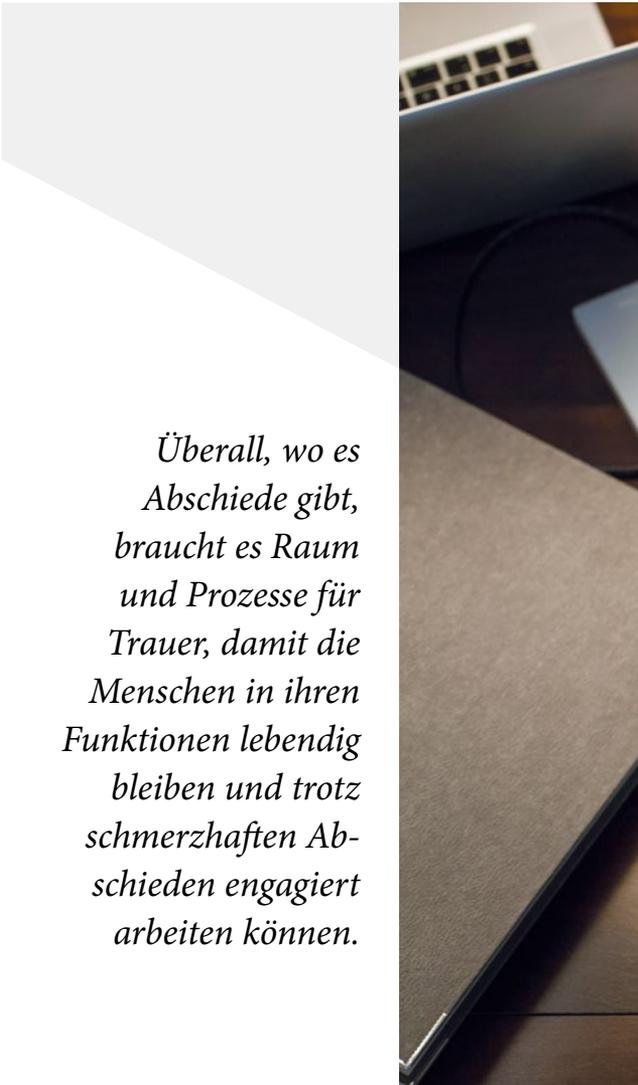
Rainer Kinast

Wenn Verantwortliche eines Betriebs eine bestimmte Unternehmenskultur wollen, dann müssen sie auch etwas dafür tun. Die Umsetzung wird nur dann gelingen, wenn die Mitarbeitenden und ihre Führungskräfte die angestrebten Wertehaltungen selbst leben wollen. Oft sind es negative Erfahrungen, die bewusst machen, welche Kultur angestrebt wird und wertvoll ist. Ein Beispiel:

In einem Großküchenbetrieb waren eines Morgens alle Mitarbeitenden davon betroffen, dass ein Kollege in der Nacht an Herzversagen gestorben war und nicht in den Dienst kam. Der verständigte Priester hatte für das Küchenteam nicht sofort Zeit. Nun muss man wissen, dass Küchenmitarbeiterinnen und -mitarbeiter unter enormem Zeitdruck stehen, da zu einem bestimmten Zeitpunkt sehr viele Menschen gleichzeitig ihr Essen bekommen wollen. Der Priester erschien – unabgesprochen – gegen 11.00 Uhr in der Küche und hielt eine kleine Andacht für den Verstorbenen ab. Das entpuppte sich eher als ungewollte Störaktion der Küchenroutine denn als Unterstützung in der Trauer. Denn kurz vor der Mittagszeit herrschte Hochbetrieb – kaum jemand konnte angesichts zischender Pfannen und dampfender Töpfe an der Andacht teilnehmen. Nachher war allen klar: So wollen wir es nicht mehr haben! Die Vorstellungen, wie in Zukunft bei solch einem dramatischen Fall agiert werden sollte, wurden konkret.

Wer eine bestimmte Organisationskultur implementieren will, muss dafür investieren. Dafür ist erstens eine klare Beschreibung der beabsichtig-

ten Kultur notwendig, die meist in einem mehrstufigen Prozess erarbeitet wird. Je konkreter die Kultur beschrieben wird, desto realistischer wird die Umsetzung. Es braucht zweitens personelle



*Überall, wo es Abschiede gibt, braucht es Raum und Prozesse für Trauer, damit die Menschen in ihren Funktionen lebendig bleiben und trotz schmerzhaften Abschieden engagiert arbeiten können.*

Ressourcen und Zuständigkeiten, die das Kulturthema am Leben erhalten und konkretisieren. Drittens sind in Diskussionsprozessen die Wertehaltungen zu stärken und zu präzisieren.

Die *Vinzenz Gruppe*, ein Verbund von Krankenhäusern und Gesundheitsbetrieben, hat jahrelange Erfahrungen mit strukturierter Werte- und Kulturarbeit. Einige Beispiele sollen verdeutlichen, dass Trauerarbeit nicht nur ein individuelles Geschehen ist, sondern auch die Organisation als Ganze betrifft. Denn überall, wo es Abschiede gibt, braucht es Raum und Prozesse für Trauer,

damit die Menschen in ihren Funktionen lebendig bleiben und trotz schmerzhaften Abschieden engagiert arbeiten können.

#### »Toolbox« für den Anlassfall

Die *Vinzenz Gruppe* hat vor rund zehn Jahren in jedem Krankenhaus eine Seelsorge eigens für die Mitarbeiter/-innen eingeführt. Bei regelmäßigen Treffen dieser Seelsorger/-innen werden konkrete Ideen ausgearbeitet und deren Umsetzung geplant. Eine der ersten Aktivitäten dieser



wishzones / photocase.de



Claude Monet, Tulips, 1885 / Private Collection / Bridgeman Images

Arbeitsgemeinschaft war die Entwicklung von Bausteinen für Rituale zu konkreten Anlässen, die auch für nicht religiöse und andersgläubige Menschen nachvollziehbar sind. Das Thema »Tod eines Mitarbeiters« wurde proaktiv bearbeitet, die erarbeiteten Elemente haben sich inzwischen bereits einige Male bewährt.

- Eine kleine Gedenkfeier wird mit dem Team vorbereitet und ist das Ergebnis eines gemeinsamen Würdigungs- und Trauerprozesses der ehemaligen Kolleginnen und Kollegen.
- Ideen für eine Feier werden erarbeitet. So kann zum Beispiel in der Feier verbal und durch Symbole zum Ausdruck gebracht werden, was die verstorbene Person dem Team bedeutet hat.
- Die Ankündigung der Gedenkfeier und das Andenken an den Verstorbenen, das aus der Feier mitgenommen werden kann, brauchen eine sensible Gestaltung.
- Manchmal ist ein separates Ritual im Arbeitszimmer des Verstorbenen sinnvoll, etwa wenn eine andere Person den Arbeitsplatz übernehmen soll.

Ein so begleiteter Verarbeitungsprozess hilft, den Schock zu überwinden und sich dem alltäglichen Leben wieder zuzuwenden. Wer sich in seiner Betroffenheit ernst genommen fühlt, wird seine Feinfühligkeit für Beziehungen und sein Engagement für Lebenswertes behalten. Die »Toolbox« ist als Hilfestellung gedacht und hinsichtlich der konkreten Situation zu adaptieren.

### **Leitfaden im Umgang mit dem Tod eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin**

Der eingangs geschilderte Fall ist in einer der Küchen von Kulinario, einem Unternehmen der *Vinzenz Gruppe*, geschehen. Daraufhin wurde ein Leitfaden »Umgang mit dem Tod eines Mitarbeiters« entwickelt und implementiert. Er beinhaltet unter anderem:

- Namen der ersten Ansprechpersonen, wenn die Nachricht vom Tod des Kollegen oder der Kollegin eintrifft;
- Hinweise zur Gestaltung einer würdevollen Nachricht betreffend den Tod des Mitarbeiters (»interne Traueranzeige«);
- Hinweise zur Vorbereitung und Durchführung einer Gedenkfeier;
- Namen von Ansprechpartnern, die das Team bei der Planung einer Gedenkfeier unterstützen;
- Hinweise zum Umgang mit den Angehörigen.

Führungsarbeit kann eine Basis schaffen, damit Trauerarbeit zum richtigen Zeitpunkt, im richtigen Rahmen und damit auch in begrenzten Zeiträumen gelebt werden kann.

### **Verlegung von Abteilungen und Teams**

Eine gute Abschiedskultur ist die Basis für Change-Prozesse in Unternehmen. Und derer gibt es gegenwärtig viele. Da aus strategischen und gesundheitspolitischen Gründen die Verlegung von ganzen Abteilungen von einem Krankenhaus in das andere geplant wurde, standen viele Mitarbeiter/-innen der *Vinzenz Gruppe* vor massiven Veränderungen. Das bedeutete ein Herausgerissenwerden aus Gewohntem und ein bewusstes Abschiednehmen. Zugleich waren die verlegten Abteilungen in das neue Krankenhaus zu integrieren. Den Verantwortlichen war bewusst, dass gut auf die betroffenen Menschen zu achten war, um deren Motivation in der Veränderung zu erhalten.

Deshalb wurde ein eigener Workshop »Beziehungskultur gestalten bei Abschied und Integration von Abteilungen« für die zuständigen Führungskräfte und Kulturverantwortlichen durchgeführt. Dabei wurden wichtige Schritte des Veränderungsprozesses beschrieben, etwa den Schock, das Nicht-wahrhaben-Wollen, die Würdigung des Verlorenen, das Suchen von Unterstützung, die Entscheidung für die Aussöhnung

mit der ungewollten Situation, das Suchen nach dem Sinn des Neuen, die Beendigung von Beziehungen und die Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen. Die aktuellen Situationen wurden auf diese Theorie hin reflektiert. Es wurden Ideen entwickelt, diese Schritte zu begleiten. Dabei wurde den Verantwortlichen klar, dass das Viele, das nun bei den Menschen durcheinanderkommt, Ausdruck und Raum erhalten muss – begleitet durch klare Zukunftsorientierung und durchgängige Beziehungsarbeit. Dieser Workshop war Basis für diverse Maßnahmen, Gespräche und Würdigungen im Veränderungsprozess der einzelnen Krankenhäuser. Wie bei jedem Sterben waren die Rituale wohl hilfreich, aber das Durchleiden blieb den Betroffenen nicht erspart. So waren die Erfahrungen des Loslassens und des Einlassens auf Ungewohntes trotz aller Begleitmaßnahmen für Einzelne nicht einfach.

### Abschied von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Wie in den meisten Gesundheitseinrichtungen sind die Anforderungen an die Belegschaft auch in der *Vinzenz Gruppe* hoch. Die Gefahr des konzentrierten Arbeitens besteht darin, dass keine Zeit mehr zum Feiern und zum Würdigen von Leistungen bleibt – und wenn es nur ein kurzer Tratsch über den gelungenen Abschluss des Projekts bei einer Tasse Kaffee ist.

Ich erinnere mich an den Abschied einer leidenschaftlichen Abteilungsleiterin, der es wegen der guten Zusammenarbeit mit dem Team schwerfiel, in Pension zu gehen. Gerade Menschen, die ihren Job gern tun, brauchen rechtzeitig Rituale, damit sie merken: »Jetzt wird es ernst.«<sup>1</sup> Bei der Feier für die Abteilungsleiterin war das Reden darüber, was gemeinsam erlebt, geleistet und errungen wurde, für alle Betroffenen ein nochmaliges Ins-Antlitz-Schauen, um irgendwann innerlich zu der Entscheidung zu kommen: »Es ist jetzt genug an Würdigung des Vergangenen. Blicken wir doch nun in die Zu-

kunft!« So ähnlich hat es die Abteilungsleiterin selbst formuliert.

Die Würdigung des Vergangenen ist Basis dafür, um sich auf Neues einstellen zu können. Oder anders formuliert: Reflektierte Erfahrungen der Vergangenheit sind eine Ermutigung, neue Herausforderungen anzugehen.

### Goethes Weisheit

Meine Erfahrungen mit Betrieben und Organisationen haben mich gelehrt: Wenn die Mitarbeiter/-innen erleben, dass von ihnen zwar ein gutes Funktionieren gefordert wird, aber sie gleichzeitig als berührbare Menschen in ihrer Funktion gesehen werden, dann sind sie auch bereit, sich zu engagieren. Raum und Zeit für Trauer zu erhalten ist ein Beispiel dafür, dass jemand in seiner beruflichen Funktion Mensch sein kann und darf. Nach seinen persönlichen Ideen und Interessen, nach persönlich Wertvollem in der Arbeit gefragt zu werden, ist ein anderes Beispiel. Somit werden vermutlich alle Verantwortlichen, die engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wollen, Johann Wolfgang Goethe recht geben, der in dem Gedicht »Selige Sehnsucht« schrieb:

*Und so lang du das nicht hast  
Dieses Stirb und Werde,  
Bist du nur ein trüber Gast  
Auf der dunklen Erde.*



**Mag. Rainer Kinast** ist Psychotherapeut (Existenzanalyse und Logotherapie) in eigener Praxis und arbeitet nach langjährigen Erfahrungen in leitenden Funktionen als Berater für Organisationsentwicklungen, Führungskräfteentwicklungen und für nachhaltige Entwicklungen von Unternehmenskulturen.

E-Mail: [rainer@kinast-zeggli.at](mailto:rainer@kinast-zeggli.at)

### Anmerkung

- 1 Ich selbst habe beim Rücktritt aus einer langjährigen Funktion erlebt, was es mit mir macht, wenn ich bei der letzten Sitzung eines Arbeitskreises eine Torte mit der Aufschrift »Adieu, Rainer!« erhalte.

## Abschiedskultur und Hochschulpolitik<sup>1</sup> – Saying Good-bye to IFF

Katharina Heimerl, Elisabeth Reitinger und Gert Dressel

Die Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF) wurde Ende der 1970er Jahre als interuniversitäres Institut, getragen von vier verschiedenen österreichischen Universitäten, gegründet (Arnold und Dressel 2009). Seit 2004 institutionell an der Universität Klagenfurt verortet, bestand die IFF-Fakultät aus mehreren Instituten, die die Mission verband, in Forschung, Lehre und Beratung zur Bearbeitung gesellschaftlicher Herausforderungen beizutragen. Sie war daher nicht entlang akademischer Disziplinen, sondern rund um gesellschaftliche Problemstellungen gebaut (Winiwarter 2018). Die Fakultät stellte einen Ort dar, an dem Menschen aus verschiedenen Fachrichtungen und Praxisfeldern miteinander arbeiteten und forschten und an dem es möglich war, die Trennung zwischen Wissenschaft und Praxis zu überwinden. Basierend auf einem interventionsorientierten Forschungsverständnis, wurden Lösungsangebote für zentrale gesellschaftliche Fragen – wie etwa Nachhaltigkeit oder das Altern der Gesellschaft – entwickelt. Damit nahm die IFF viele aktuelle universitäre Trends (unter anderem *Responsible Science* und *Third Mission*) vorweg. Erst unlängst – und eigentlich posthum – wurde die Fakultät als »ikonisch« bezeichnet (De la Riva 2018). Obwohl organisatorisch zur Universität Klagenfurt gehörend, war zuletzt ein Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort in Wien tätig.

Das Institut für Palliative Care und OrganisationsEthik – eines der Wiener Institute der IFF – sah seine Aufgabe darin, würdevolles Altern und Sterben und damit Sorgeskultur bis zuletzt an jenen Orten nachhaltig zu ermöglichen, an denen

Menschen ihre letzte Lebensphase leben – in Quartieren und Kommunen, zu Hause, im Pflegeheim, im Hospiz oder im Krankenhaus (Heller und Knipping 2018). Das Institut stellte eine fast zwanzig Jahre alte, international anerkannte und gesellschaftlich relevante wissenschaftliche Institution im Forschungsfeld von Palliative Care dar. Es ging – und geht – uns um sorgende Gemeinden und sorgende Organisationen (Heimerl, Wegleitner und Reitinger 2015).

Dabei stellte sich immer wieder die Frage, inwieweit die Universität selbst einen sorgenden organisationalen Rahmen zur Verfügung stellt. Unsere diesbezüglichen Antworten sind ernüchternd. Denn die Standorte Graz und Wien der Universität Klagenfurt wurden beziehungsweise werden geschlossen, und alle dort arbeitenden Kollegen und Kolleginnen brauchten beziehungsweise brauchen neue Arbeitsorte. Im Zuge der Auflassung des Wiener Standorts der IFF wurde am 31. Dezember 2018 auch das Institut für Palliative Care und OrganisationsEthik geschlossen.

Eine Ära geht damit zu Ende. Woran sie zu Ende gegangen ist, werden wir erst mit einigem Abstand verstehen. Wir haben einen organisationalen Kontext verloren, der uns besonders förderliche Rahmenbedingungen für gesellschaftsrelevante Forschung in interdisziplinärer Zusammenarbeit geboten hat (Dressel et al. 2014). Das Arbeiten sowohl am Institut als auch an der Fakultät war darüber hinaus getragen von gegenseitiger Sympathie und Wertschätzung – in Anerkennung und Fruchtbarmachung disziplinärer und anderer Differenzen. Das war und ist Basis wie Methode für die interdisziplinäre und interprofessionelle Zusammenarbeit.

### Phasen der organisationalen Trauer

»While grief can be full of pain, it can also be full of resistance, of creativity, of collectivity, and of hope.« (Ashlee Cunsolo)<sup>2</sup>

Zu einer sorgenden Organisation gehört aus unserer Sicht, dass es auch Orte für organisationale Trauer gibt. Das Team hat – systemisch gesprochen – als Organisation alle Phasen der Trauer (Kübler-Ross 1969) mehrmals, gleichzeitig und hintereinander durchlaufen:

In aufwendigen Prozessen der Strategieentwicklung haben wir auf Fakultätsebene Positionspapiere verfasst. Zahlreiche Szenarien von Entwicklungspfaden innerhalb der Universität Klagenfurt wurden formuliert und ausdifferenziert. Diese dienten als Grundlage für Gespräche mit dem Rektorat. Dass es um das Überleben der Organisationseinheit ging, haben wir lange nicht wahrhaben wollen und daher verleugnet. Im jahrzehntelang gewachsenen Selbstverständnis gin-

gen wir davon aus, dass es auch in Konfliktsituationen immer Möglichkeiten der Aushandlung gibt, die zu einem für alle Beteiligten tragbaren Kompromiss führen. Dass dies mit Schmerzen, Verletzungen und Verlusten verbunden ist, war im Kontext von Arbeitsbeziehungen nicht grundsätzlich neu. Dass jedoch grundlegende Entscheidungen von so weitreichenden Konsequenzen gegen die Interessen der Mitarbeitenden getroffen werden, haben wir lange – auch nachdem wir es wahrhaben konnten – nicht glauben wollen.

Später haben wir unserem Ärger Ausdruck verliehen, wir haben protestiert. Die Entscheidung des Rektorats, die Standorte Graz und Wien zu schließen, wurde von der IFF mit Betroffenheit und Protest zur Kenntnis genommen und in einer Resolution dokumentiert. Dabei schwang immer noch Hoffnung mit.

Es gab auch lange Phasen der Ratlosigkeit und der Depression. Phasen, in denen es sehr still wurde und unsere Kreativität litt. Wir haben uns in Konflikten verfangen und die Hoffnung verlor-

ren. Immer wieder jedoch wurden neue Perspektiven entwickelt. Und nachdem klar geworden war, dass es an der Universität Klagenfurt keine Zukunft für das Institut geben würde, kam es zu sogenannten »Sondierungsgesprächen« mit Vertretern und Vertreterinnen anderer Universitäten. Das Anerkennen der Realität hat es ermöglicht, Abschied zu nehmen und damit offen für neue Entwicklungen zu sein.

### Abschiedskultur ist auch Feierkultur

Schließlich haben wir uns dafür entschieden, ein Abschiedsfest zu feiern. Dort war Platz für die gemeinsamen Erinnerungen, für das Teilen von Trauer und Freude. Die Weggefährten und Weggefährtinnen, die mit uns feierten, ließen die Highlights der zwei Jahrzehnte,



die es das Institut gegeben hat, in unterschiedlichen Beiträgen noch einmal aufleben. Wir haben Fotos geschaut, Gedichte und Ansprachen gehört, über Kabarettistisches gelacht, uns im Kreistanz an den Schultern gehalten und uns damit unsere Verbundenheit bewusst gemacht. Und wir haben bis spät in die Nacht getanzt.

Aus der Sicht organisationaler Abschiedskultur können solche Feste als Rituale interpretiert werden. Sie haben es uns als Individuen, aber auch kollektiv ermöglicht, die Veränderungsprozesse in sinngebende Beziehungen und Bezüge zu integrieren. Die Mitglieder des ehemaligen Instituts für Palliative Care und OrganisationsEthik und des IFF-Standorts Wien sind nun an unterschiedlichen Organisationen verortet. Diese Veränderungen lassen sich nicht nur als Verlust lesen, sondern auch so: Die vormaligen Mitglieder der Fakultät und des Instituts werden ab jetzt an verschiedenen Orten wirken und damit die Ideen des Forschungszusammenhangs – und auch der IFF-Philosophie – vervielfachen.

In diesem Prozess haben wir viele bewegende Begegnungen miteinander geteilt: Ganz im Sinne einer Sorgeskultur, ja im Sinne einer sorgenden Organisation, haben wir einander erzählt und zugehört, immer wieder haben wir miteinander getrauert. Das ist mehr als nur tröstlich. Denn es trägt dazu bei, dass es in den sich stets wandelnden Communitys der IFF und des ehemaligen Instituts für Palliative Care und OrganisationsEthik auch in Zukunft gemeinsames Tun geben kann.



Assoz. Prof. Dr. **Katharina Heimerl**, Medizinstudium (Wien), Ausbildung zur praktischen Ärztin, Master of Public Health. Habilitation in Palliative Care und Organisationsentwicklung an der Universität Klagenfurt. Ehemals wissenschaftliche Mitarbeiterin des IFF-Instituts für Palliative Care und OrganisationsEthik und ehemalige Prodekanin der Fakultät für interdisziplinäre Forschung und Fortbildung, Universität Klagenfurt. Seit Herbst 2018 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Pflegewissenschaft der Universität Wien.

E-Mail: [katharina.heimerl@univie.ac.at](mailto:katharina.heimerl@univie.ac.at)



Assoz. Prof. Dr. **Elisabeth Reitingner**, Studium der Psychologie und Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Habilitation in Palliative Care und Organisationsforschung, ehemals wissenschaftliche Mitarbeiterin des IFF-Instituts für Palliative Care und OrganisationsEthik an der

Universität Klagenfurt, ist seit Herbst 2018 assoziierte Professorin am Institut für Pflegewissenschaft der Universität Wien.

E-Mail: [elisabeth.reitingner@univie.ac.at](mailto:elisabeth.reitingner@univie.ac.at)



Mag. Dr. **Gert Dressel**, Studium der Geschichte und Politikwissenschaften, ehemals Mitarbeiter des IFF-Instituts für Palliative Care und OrganisationsEthik der Universität Klagenfurt (Standort Wien), nunmehr wissenschaftlicher Mitarbeiter der IFF-Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (Standort Wien der Uni Klagenfurt) sowie des Instituts für Pflegewissenschaft und der Dokumentation lebensgeschichtlicher Aufzeichnungen (beides Universität Wien); Leiter, Berater und Mitarbeiter zahlreicher biografie-, erinnerungs- und/oder erzählerorientierter Forschungs-, Beratungs- und Bildungsprojekte sowie von inter- und transdisziplinären und partizipativen Forschungsprozessen.

E-Mail: [gert.dressel@aau.at](mailto:gert.dressel@aau.at); [gert.dressel@univie.ac.at](mailto:gert.dressel@univie.ac.at)

#### Literatur

- Arnold, M., Dressel, G. (2009). *iff – Geschichte einer interdisziplinären Institution*. In: Arnold, M. (Hrsg.): *iff. Interdisziplinäre Wissenschaft im Wandel*. Wien.
- De la Riva, M. (2018): *Das Ende einer ikonischen Fakultät*. In: *Der Standard (Beilage Der Unistandard)*, 10. März 2018.
- Dressel, G., Berger, W., Heimerl, K., Winiwarter, V. (Hrsg.) (2014). *Interdisziplinär und transdisziplinär forschen. Praktiken und Methoden*. Bielefeld.
- Heimerl, K., Wegleitner, K., Reitingner, E. (2015). *Organisationsethik – von Caring Institutions und Compassionate Communities*. In: *FoRuM Supervision*, 45, S. 63–73.
- Heller, A., Knipping, C. (2018). *Palliative Care – Haltungen und Orientierungen*. In: Steffen-Bürgi, B., Schärer-Santschi, E., Staudacher, D., Knipping, C., Monteverde, S. (Hrsg.): *Lehrbuch Palliative Care (S. 50 ff.)*. 3. Auflage. Bern.
- Kübler-Ross, E. (1969). *On death and dying*. New York.
- Winiwarter, V. (2018). *The other kind of research. On the ambivalent ties between disciplinary, multi-, inter- and transdisciplinary scholarship*. In: *European Review*, 26, No. S2, S. 85–92.

#### Anmerkungen

- Wir bedanken uns sehr herzlich bei Dr. Georg Zepke für hilfreiches kollegiales Feedback.
- <http://niche-canada.org/2018/01/19/to-grieve-or-not-to-grieve/> (Zugriff am 11.06.2019).

## »Lass die Welt ein bisschen besser zurück, als du sie vorgefunden hast«

Verabschiedungskultur bei Pfadfinderinnen und Pfadfindern

Philipp Pertl

### Allzeit bereit – Abschied lernen

Die Abschiedskultur der Pfadfinderei hat ihre Wurzeln bei Pfadfindergründer Lord Robert Baden-Powell. Er prägte die Aussagen »Be prepared« (»Allzeit bereit«) und »Einmal Pfadfinder, immer Pfadfinder«. Baden-Powell war kein Wunderwuzzi, sondern ein Vertreter des viktorianischen Zeitalters, der Mut zur Veränderung hatte und die Pädagogik revolutionieren wollte, sich aber zuerst selbst von gesellschaftlich angelernten Ansichten verabschieden musste. Die Grundbotschaften des Miteinanders sind auch die Richtlinien für das Verhalten der Kinder und Jugendlichen, um sich voneinander zu verabschieden. Jede Pfadfindergruppe hat andere Rituale entwickelt; in der Pfadfinderbewegung lernen bereits die Kinder eine gute, lebendige Abschiedskultur.

### Von der linken Hand zum Abschlusskreis

Das Geheimzeichen der Pfadfinder/-innen ist das Händeschütteln mit der linken Hand. Es symbolisiert respektvolles Verhalten, Vertrauensvorschuss und wird als Begrüßungs- und Verabschiedungssymbol weltweit verwendet. Auch der Abschlusskreis spielt eine wichtige Rolle. Die Kleinen machen ihren »Dschungelkreis« mit Gesang und Rufen; auf den Pfadfinderlagern stellt das Verabschieden einen emotionalen Schlusspunkt dar, in dessen Rahmen auch Tränen des Respekts und der Gemeinschaft fließen. Akklamationsrufe sind ausdrucksstarke, traditionelle Textzei-



© Philipp Pertl

len, die weltweit verstanden und zur Begrüßung oder Verabschiedung ausgerufen werden. Lieder wie »Should Auld Acquaintance« (»Nun Brüder dieses Lebewohl«) stärken das Lebewohl-Sagen und die Kraft der anhaltenden Freundschaft. Das Geheimnis liegt in dieser Stärke; trotz Abschieds bleibt man immer Teil der Gemeinschaft.

### Lilien und Silberne Steinböcke

Jede/-r Pfadfinderleiter/-in oder ehrenamtliche Funktionär/-in ist von einer tief verwurzelten Beziehung zu ihrer/seiner Pfadfindergruppe geprägt, daher achten die Mitpfadis auf Ehrungen und Verabschiedungen. Der Moment zum Aufhören kann selbstgewählt sein oder durch Generationenwechsel vollzogen werden. Die Prägung des Einander-Achtens, die Lebensphilosophie der Pfadfinderbewegung, die Pfadfindergesetze und das Menschsein in einer Gruppe führen zu klaren Spielregeln des Abschieds, des Dankes und der Funktionsweitergabe. Es gibt Orden für langgediente Pfadfinder/-innen; die Lilie wird als Symbol – in den olympischen Metallen Bronze, Silber, Gold – von Landes- oder Bundesverbänden vergeben. Der Entscheidungsprozess,



© Philipp Pertl



cc-by-sa 2.0, carolandjesse

wer eine Boy Scout Medal oder Girl Guide Medal bekommt, ist klar geregelt: Es gelten Jahresverdienstzeiten, Ausbildungsstand oder außergewöhnliche Taten. Die Ehrenzeichen sind in Verbandsordnungen geregelt, wobei es auch in einzelnen Pfadfinder-Ortsgruppen Orden geben kann. Der Silberne Steinbock ist die höchste Auszeichnung für außergewöhnliche Verdienste um die Pfadfinderbewegung. Er wird – außerordentlich selten – vom Bundesverband verliehen.

»Leave this world a little better than you found it« – dieser Satz von Pfadfindergründer Robert Baden-Powell wird oft bei Verabschiedungen verwendet und dient als Richtlinie für korrektes pfadfinderisches Verhalten. Abschied ist immer ein Neuanfang, ein Auftrag: Wir stehen nie still, sondern finden neue Wege und Aufgaben, um unserer pfadfinderischen Einstellung gerecht zu werden.

**»Ich habe meine Aufgabe erfüllt und bin nach Hause gegangen«**

Auf dem Grabstein von Robert Baden-Powell wurde 1941 das Symbol eines Punktes, um den ein Kreis geschlagen wird, eingraviert; seitdem ist

es das Zeichen für den Tod bei den Pfadfindern. Es entstammt der Bodenzeichensprache und bedeutet: »Ich habe meine Aufgabe erfüllt und bin nach Hause gegangen.« Am Ende des Bodenzeichenweges gehen die Pfadfinder/-innen zurück ins Lager und nehmen eine neue Herausforderung in Angriff. Der Kreis mit Mittelpunkt ziert Nachrufe, Todesanzeigen, Parten und Grabsteine von Pfadfinderinnen und Pfadfindern. Er ist zweifellos das stärkste unserer Verabschiedungszeichen. Be prepared.



© Pfadfinder und Pfadfinderinnen Österreichs

**Philipp Pertl** ist Moderator bei Radio 88.6, Eventmoderator und Journalist. Er ist Pfadfinder seit 1979, ehrenamtlicher Jugendleiter seit 1991. 2007–2013 war er Pressesprecher der Pfadfinder und Pfadfinderinnen Österreichs, 2012 hat er die Initiative für schwule und lesbische Pfadfinder\_innen »Rainbow Scouting Austria« mitgegründet, 2014 eine Seepfadfindergruppe in Neusiedl/See (Burgenland) begründet.

E-Mail: [office@philippertl.at](mailto:office@philippertl.at)

## Impressum

### Herausgeber/-innen:

Monika Müller M. A., KAB-Ring 22, D-53359 Rheinbach  
E-Mail: vr-leidfaden@monikamueller.com

Prof. Dr. med. Lukas Radbruch, Zentrum für Palliativmedizin,  
Von-Hompesch-Str. 1, D-53123 Bonn  
E-Mail: Lukas.Radbruch@malteser.org

Dr. phil. Sylvia Brathuhn, Frauenselbsthilfe nach Krebs e. V.,  
Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland e. V./Bundes-  
verband e. V. Bonn  
Schweidnitzer Str. 17, D-56566 Neuwied  
E-Mail: Brathuhn@t-online.de

Dr. Dorothee Bürgi (Zürich), Prof. Dr. Arnold Langenmayr  
(Ratingen), Dipl.-Sozialpäd. Heiner Melching (Berlin),  
Dr. Christian Metz (Wien), Dipl.-Päd. Petra Rechenberg-Winter  
M. A. (Hamburg), Dipl.-Pflegefachfrau Erika Schärer-Santschi  
(Thun, Schweiz), Dipl.-Psych. Margit Schröer (Düsseldorf),  
Dr. Patrick Schuchter (Wien), Prof. Dr. Reiner Sörries (Erlangen)

Bitte senden Sie postalische Anfragen und Rezensionsexemplare  
an Monika Müller, KAB-Ring 22, D-53359 Rheinbach

### Wissenschaftlicher Beirat:

Dr. Colin Murray Parkes (Großbritannien), Dr. Sandra L. Bertman  
(USA), Dr. Henk Schut (Niederlande), Dr. Margaret Stroebe  
(Niederlande), Prof. Robert A. Neimeyer (USA)

### Redaktion:

Ulrike Rastin M. A. (V. i. S. d. P.),  
Verlag Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG,  
Robert-Bosch-Breite 6, D-37079 Göttingen,  
Tel.: 0551-5084-423, Fax: 0551-5084-454  
E-Mail: ulrike.rastin@v-r.de

### Bezugsbedingungen:

Leidfaden erscheint viermal jährlich mit einem Gesamtumfang von  
ca. 360 Seiten. Bestellung durch jede Buchhandlung oder beim Verlag.  
Jahresbezugspreis € 70,00 D / € 72,00 A. Institutionspreis  
€ 132,00 D / € 135,80 A / SFr 162,00, Einzelheftpreis € 20 D /  
€ 20,60 A (jeweils zzgl. Versandkosten), Online-Abo inklusive für  
Printabonnenten. Preisänderungen vorbehalten. Die Bezugsdauer  
verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn nicht eine Abbestellung  
bis zum 01.10. erfolgt.

### Verlag:

Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Theaterstr. 13,  
D-37073 Göttingen; Tel.: 0551-5084-40, Fax: 0551-5084-454  
www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com

ISSN 2192-1202

ISBN 978-3-525-40670-0

ISBN 978-3-647-40670-1 (E-Book)

Umschlagabbildung: Nach der Trauerfeier für die verstorbene  
Nationalratspräsidentin Barbara Prammer (SPÖ) vor dem Parlament  
in Wien, 9.8.2014/Herbert P. Oczeret/APA/picturedesk.com

Anzeigenverkauf: Anja Küttemeyer, E-Mail: anja.kuetemeyer@v-r.de

### Bestellungen und Abonnementverwaltung:

HGV Hanseatische Gesellschaft für Verlagsservice mbH,  
Servicecenter Fachverlage, Holzwiesenstr. 2, D-72127 Kusterdingen;  
Tel.: 07071-9353-16, Fax: 07071-9353-93,  
E-Mail: v-r-journals@hgv-online.de

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.

© 2019

Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG,  
Theaterstraße 13, D-37073 Göttingen

Gestaltung, Satz und Lithografie: SchwabScantechnik, Göttingen  
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe GmbH, Bad Langensalza

Printed in Germany