

Tod ist (k)ein Tabuthema

BERATUNG: Wenn Mitarbeiter trauern, sind Chefs oft überfordert. Wie sollen sie mit den Betroffenen umgehen? Die Handwerkskammer Koblenz hat dafür ein außergewöhnliches Hilfsangebot entwickelt.

VON MELANIE DORDA

Die Idee kam von einem Palliativmediziner. Aus seiner Erfahrung mit sterbenden Patienten und trauernden Hinterbliebenen heraus hatte er den Einfall, kleine Handwerksbetriebe ohne Personal- oder Sozialabteilung könnten Bedarf an einer professionellen Trauerbegleitung haben. Sie könnten Experten brauchen, die im Notfall zuhören und helfen oder im Vorfeld erklären, was man tun kann, wenn ein Mitarbeiter oder Kollege einen Verlust nicht verkraftet. Bei der Handwerkskammer Koblenz stieß er auf großes Interesse. 2009 hat die Kammer begonnen, ein Angebot mit Präventionsseminaren für Betriebe und Hilfsangeboten für Betroffene zu entwickeln. Gefragt ist vor allem die konkrete Hilfe.

„Wir haben gemerkt, dass Trauer ein schwieriges Thema ist, mit Tabus belastet“, erklärt Barbara Koch, Personalleiterin der Handwerkskammer Koblenz und Ansprechpartnerin für die Trauerbegleitung. Schwierig sei vor allem, auf das Angebot aufmerksam zu machen. „Das Tagesgeschäft geht vor. Erst wenn ein konkreter Fall vorliegt, beschäftigen sich Unternehmer mit dem Thema“, weiß Koch. Dabei ist es sinnvoll, sich vorab Gedanken zu machen und zum Beispiel eine offene Atmosphäre im Betrieb zu schaffen, in der auch Probleme und Sorgen angesprochen werden können. Das kann verhindern, dass Mitarbeiter über ihre Trauer krank werden und ausfallen. „Die Betroffenen versuchen, sich zur Arbeit zu schleppen und sich nichts anmerken zu lassen, bis es nicht mehr geht. Sie reagieren dann mit Konzentrationschwäche, sind gereizt oder depressiv.“

Notfalltelefon für Trauernde

Für einen Chef sei es nicht immer einfach zu erkennen, dass dieses Verhalten unter Umständen mit einem Trauerfall zusammenhängt – vor allem wenn der vielleicht Jahre zurückliegt. Die Experten im Projekt der Handwerkskammer kennen die Symptome. Sie wissen Rat oder können schnell

und unbürokratisch weitervermitteln. Zu der Arbeitsgruppe um Barbara Koch gehören erfahrene Trauerberater, Ärzte, Psychologen, Sozialarbeiter, Theologen, Arbeitsmediziner, Psychotherapeuten und die Betriebsberater der HwK. Sie engagieren sich ehrenamtlich für das Projekt.

Wenn Betroffene oder Betriebsinhaber anrufen, übernimmt Barbara Koch das erste Gespräch am „Notfalltelefon“. „Manchmal platzt der Knoten schon dann“, erzählt sie. Der Perspektivwechsel, der sich aus der Unterhaltung ergebe, könne Trauernden helfen, die Dinge anders zu betrachten.

Falls nicht, trifft sich einer der Trauerbegleiter zum persönlichen Gespräch mit dem oder der Betroffenen. Dann werden die konkreten Probleme, aber auch Handlungsmöglichkeiten besprochen. „Die Betroffenen werden angehalten, im Sinne der Selbstverantwortung das Thema im Betrieb oder in der Familie direkt anzusprechen“, so Koch. „Meist helfen schon solch kleine Maßnahmen.“

Wenn auch zwei bis drei Folgegespräche keine Erleichterung bringen, vermitteln Koch und ihre Mitstreiter schnell und unbürokratisch zu einem geeigneten Therapeuten. Die sonst übliche komplizierte Suche und die langen Wartezeiten fallen damit weg. „Wir haben dazu ein Netzwerk mit Experten aufgebaut“, so Koch.

Anfragen aus ganz Deutschland

„Trauer in der Arbeitswelt zum Thema zu machen und da zu helfen, war neu“, stellt Koch fest. Bisher wurden rund 20 Betroffene begleitet. Doch die wenigsten stammen aus dem Handwerk. „Denn in vielen Handwerksbetrieben ist der vertrauensvolle Kontakt mit dem Chef noch jeden Tag da. Dennoch kann Trauerbegleitung auch in kleinen Betrieben sinnvoll sein.“

Die vorläufige These lautet: Je größer der Betrieb ist, desto tendenziell weniger wird die Trauer aufgefangen. Dafür sprechen die bisherigen Anfragen. Mittlerweile kommen sie aus ganz Deutschland, auch von anderen Wirtschaftsorganisationen oder



Foto: Johannes Kuhnauer/Photo

Gewerkschaften und Studierenden, die eine Haus- oder Bachelorarbeit zu dem Thema schreiben. „Viele wollen ein Kochbuch haben, wie man mit Trauer umgehen soll, aber das funktioniert nicht. Jeder Fall muss individuell betrachtet werden“, betont die Projektkoordinatorin. „Häufig reichen ganz kleine Interventionen aus, um eine Veränderung zum Positiven anzustoßen. Und natürlich kann die Arbeit selbst für einen gesunden Trauerprozess sehr hilfreich sein.“

Seit kurzem wird das Projekt wissenschaftlich begleitet. Sozialwissenschaftler der Universität Koblenz arbeiten an einer Studie und werten dazu die anonymisierten Daten der Begleitung aus. Sie wollen wissen, wie man im Betriebsablauf mit Trauerfällen umgehen kann und wie die Voraussetzungen am Arbeitsplatz geschaffen werden können, damit Trauer gut verarbeitet werden kann. Die Voraussetzungen kennt Barbara Koch: „Es geht um Kommunikation, Verständnis, Wertschätzung.“

lotze@handwerksblatt.de

Trauer hat in der Arbeitswelt häufig keinen Platz

TRAUERBEGLEITUNG

Damit Trauernde auch innerhalb des Arbeitsprozesses menschlich und sozial aufgefangen werden können, hat ein Projektteam bei der Kammer Koblenz das Angebot einer individuellen Trauerbegleitung entwickelt. Dazu gehören auch Veranstaltungen, die über die Besonderheiten des Umgangs mit „Trauer am Arbeitsplatz“ aufklären und Hilfsangebote zur Trauer- und Krisenbegleitung für Betroffene und das betriebliche Umfeld.

Infos bei Barbara Koch, Tel.: 0261/398-141; E-Mail: trauerbegleitung@hwk-koblenz.de, hwk-koblenz.de/trauerbegleitung.

„Der Vorfall wird uns alle ein Leben lang begleiten“

BEISPIEL: Ein leitender Angestellter erzählt, wie ein tragischer Unfall den Betrieb erschütterte

Manfred Kunze* hat erlebt, wie wichtig schnelle und professionelle Hilfe im Notfall ist. Er arbeitet als technischer Leiter in einem Handwerksunternehmen. Vor etwas über einem Jahr ist auf einer Baustelle bei einem Unfall ein 26-jähriger Mitarbeiter der Firma ums Leben gekommen. Kunze war nicht selbst vor Ort, aber drei Kollegen sahen den Unfall mit eigenen Augen, ohne eingreifen zu können – darunter der Bauleiter, der den verunglückten Mitarbeiter ausgebildet hatte.

Der Schock saß tief und die Mitarbeiter baten direkt nach dem Geschehen darum, mit einem externen Experten über das schockierende Ereignis sprechen zu können. „Doch die Berufsgenossenschaft war damals nicht in der Lage, uns innerhalb von drei Tagen jemanden zu schicken“, berichtet Kunze. Also hat er sich an Barbara Koch von der Handwerkskammer Koblenz gewandt. Sie hat dafür gesorgt, dass gleich am nächsten Tag ein Experte aus dem Projekt mit den Männern gesprochen hat. Den

Mitarbeitern hat das offenbar gutgetan. Sie können weiterhin in ihrem Beruf arbeiten, wie Kunze erzählt.

Die Arbeiten an der damaligen Baustelle hat laut Kunze ein anderes Team beendet. Die Mitarbeiter hätten sich freiwillig gemeldet, um für die Kollegen einzuspringen. „Der Vorfall wird uns alle ein Leben lang begleiten“, sagt er. In dem mittelständischen Familienunternehmen würden die Mitarbeiter wie Familienmitglieder behandelt. Die Firma habe denn auch auf ihre Art von dem Mitarbeiter Abschied genommen: Alle Firmenfahrzeuge mit Trauerschleifen ausgestattet, eine Schweigeminute eingelegt, einen Trauerausgang gemacht. Der Betrieb ist geschlossen zur Beerdigung gegangen, erinnert sich Kunze. „Rituale sind wichtig bei der Trauerbewältigung“, weiß Barbara Koch. Auch ein Kondolenzbuch oder ein Bild mit Trauerflor könnten den Mitarbeitern helfen, ihrer Trauer Ausdruck zu verleihen und so mit dem Verlust eines Kollegen besser umzugehen. MD

* Name von der Redaktion geändert

MELDUNGEN

Lohn I

Auch bei Krankheit und an Feiertagen

Der Mindestlohn gilt auch an Feiertagen und im Krankheitsfall. Wird ein Mitarbeiter krank, hat er einen gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung in Höhe des jeweiligen Mindestlohns. Davon darf der Arbeitgeber nicht nach unten abweichen. Fallen wegen eines Feiertages Arbeitsstunden aus, darf der Chef ebenfalls nicht einseitig den Lohn kürzen. Das Urteil betraf zwar noch nicht den seit Januar geltenden allgemeinen Mindestlohn, dürfte aber übertragbar sein (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Mai 2015, Az.: 10 AZR 191/14). handwerksblatt.de/aktuell

Lohn II

Urlaubsgeld nicht mit anrechnen

Arbeitgeber dürfen Urlaubsgeld und weitere jährliche Sonderzahlungen nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechnen. Der Mindestlohn ist eine unmittelbare Gegenleistung für die Arbeit, erklärte das Arbeitsgericht Berlin. Der Chef dürfe daher Zahlungen, die – wie das zusätzliche Urlaubsgeld und die Jahreslohnzahlung – nicht diesem Zweck dienen, nicht auf den Mindestlohn anrechnen. Eine Änderungskündigung des Arbeitgebers, mit der er diese Anrechnung erreichen wollte, ist unwirksam (Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 4. März 2015, Az.: 54 Ca 14420/14). handwerksblatt.de/aktuell

Lohn III

Männer und Frauen sind gleichberechtigt

Ungleichen Lohn für gleiche Arbeit darf es in einem Betrieb nicht geben. Zahlt ein Arbeitgeber einer Frau für die gleiche Arbeit weniger Lohn als den männlichen Kollegen, muss er die Differenz nachzahlen und Entschädigung für die Diskriminierung leisten. Denn er verstößt damit gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Das ist eklatant rechtswidrig, es liegt ein Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht vor (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 14. August 2014, Az.: 5 Sa 372/13). handwerksblatt.de/aktuell

ZIM

Innovationen werden wieder gefördert

Kleine und mittlere Unternehmen können ab sofort wieder Zuschüsse aus dem Zentralen Innovationsprogramm Mittelstand (ZIM) für ihre Forschungs- und Entwicklungsprojekte beantragen. Seit Jahresbeginn waren keine Anträge in dem bundesweiten Förderprogramm mehr möglich. Im Vergleich zum Vorjahr stehen dafür sogar nun 30 Millionen Euro mehr zur Verfügung. Das sind insgesamt 543 Millionen Euro pro Jahr.

Geschäftsbedingungen

Musterverträge für Kfz-Kauf ergänzt

Die kurze Verjährungsfrist für Mängel, die der Zentralverband des Kraftfahrzeuggewerbes (ZDK) für Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) bei Gebrauchtwagenkäufen empfiehlt, ist unwirksam. Das hat der Bundesgerichtshof entschieden (Urteil vom 29. April 2015, Az. VIII ZR 104/14). Der ZDK hat inzwischen Zusatzvereinbarungen erstellt, die über die Innungen bezogen werden können. Von einer unveränderten Weiterverwendung der bisherigen AGB rät er ab. Diese könnten Abmahnungen und Auseinandersetzungen mit Kunden nach sich ziehen. Das Urteil betraf zwar Gebrauchtwagen, für Neuwagen und Kfz-Reparaturen gab es aber ähnliche Klauseln, die jetzt ebenfalls ergänzt wurden.



ALEXANDER BADEN, HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER DER HANDWERKSAMMER KOBLENZ

„Wertschätzender Umgang miteinander ist ein wichtiger Baustein für die seelische Gesundheit der Menschen, zu der wir als Handwerkskammer beitragen wollen, sei es in eigenen Haus oder in den 19.600 Mitgliedsbetrieben. Man muss frühzeitig Vertrauen schaffen und pflegen, damit es dann auch über Krisensituationen hinweg trägt.“