Seelsorge
für Mitarbeitende
in der stationären
Altenpflege

Hausarbeit für die II. Evang.-theol. Dienstprüfung

verfasst von

Vikar Jochen Schlenker

- Evang. Kirchengemeinde Güglingen/ Dekanat Brackenheim -

Kleingartacher Straße 3

74363 Güglingen

Telefon: 07135/ 14421

INHALTSVERZEICHNIS

LITERATURVERZEICHNIS ... III
1. MONOGRAPHIEN ... III
2. AUFSÄTZE UND ARTIKEL ... V
3. BROSCHÜREN UND VERÖFFENTLICHUNGEN IN LOSER FORM ... XI
4. WEBSITES ... XIII

'DAS VATERUNSER UND DAS ABFLUSSGITTER' - VORWORT ... 1

1. DIE STATIONÄRE ALTENPFLEGE ... 3
1.1. DIE STATIONÄRE ALTENPFLEGE - SITUATION UND AUSBLICK ... 3
1.2. DIE BELASTUNGEN DER MITARBEITENDEN IN DER STATIONÄREN ALTENPFLEGE ... 5

'EINES ABER IST NOT' – BIBLISCHE ZWISCHENBEMERKUNG ... 8

2. HAUPTLINIEN EINER SEELSORGE FÜR MITARBEITENDE IN DER STATIONÄREN ALTENPFLEGE ... 10
2.1. GRUNDLEGUNG EINER SEELSORGE FÜR MITARBEITENDE ... 10
2.1.1. Ebenen ... 10
2.1.2. Defintion ... 11
2.1.2.1. Seelsorge für Mitarbeitende als Hilfe zur Lebensbewältigung ... 11
2.1.2.2. Das 'Christliche' der Seelsorge für Mitarbeitende ... 11
2.1.2.3. Seelsorge für Mitarbeitende als Freisetzung eines christlichen Verhaltens ... 12
2.1.3. Zuständigkeiten ... 12
2.2. EBENEN DER SEELSORGE FÜR MITARBEITENDE UND IHRE INHALTE ... 14
2.2.1. Gesellschaftliche Ebene ... 14
2.2.2. Ebene des Arbeitskontextes ... 14
2.2.3. Persönliche Ebene ... 15
2.3. ERWARTUNGEN VON MITARBEITENDEN AN EINE SEELSORGE FÜR MITARBEITENDE ... 16
2.3.1. Erwartungen im Bereich der Strukturen ... 17
2.3.2. Erwartungen im Bereich von Emanzipation und Kommunikation ... 17
2.3.3. Erwartungen im Bereich der Rituale ... 18

'ICH WOLLTE DARÜBER REDEN' – ZWISCHENBEMERKUNG AUS DEM HEIMALLTAG ... 20

3. FORMEN UND BEISPIELE EINER SEELSORGE FÜR MITARBEITENDE ... 21
3.0. VORBEMERKUNGEN ... 21
3.1. STRUKTURELLE FORMEN ... 22
3.1.1. Seelsorge als Prophetin gegen Strukturen ... 22
3.1.2. Seelsorge als Anwältin in Strukturen ... 23
3.1.2.1. Seelsorge durch Zeit ... 23
3.1.2.2. Seelsorge durch Räume ... 24
3.1.2.3. Seelsorge durch Standards ... 24
3.2. EMANZIPATORISCHE FORMEN ... 25
3.2.1. Seelsorge durch Selbstsorge ... 25
3.2.2. Seelsorge durch Wissen ... 27
3.3. KOMMUNIKATIVE FORMEN ... 27
3.3.1. Seelsorge durch Einzelgespräche ... 27
3.3.2. Seelsorge durch Gespräche in Gruppen ... 30
3.4. RITUELLE FORMEN ... 31
3.4.0. Grundlegendes ... 31
3.4.0.1. Thesen zu Ritualen ... 31
3.4.0.2. Rituale im Altenheim ... 33
3.4.1. Seelsorge durch Rituale zur Strukturierung des Arbeitslebens ... 34
3.4.1.1. Seelsorge durch Begrüßung und Verabschiedung von Mitarbeitenden ... 34
3.4.1.2. Seelsorge durch Gottesdienste und Andachten ... 34
3.4.2. Seelsorge durch Rituale zur Strukturierung des Lebens und Sterbens im Altenheim ... 36
3.4.2.1. Seelsorge bei der Aufnahme ins Heim ... 36
3.4.2.2. Seelsorge bei der Sterbebegleitung ... 36
3.4.2.3. Seelsorge nach Sterben und Versorgung ... 37
3.4.2.4. Seelsorge bei der Aussegnung oder Abschiedsfeier ... 37
3.4.2.5. Seelsorge durch Erinnerung an Verstorbene ... 38
3.4.3. Seelsorge durch Rituale zur Strukturierung des Arbeitsalltags im Altenheim ... 39
3.4.3.1. Seelsorge durch "profane" Rituale ... 39
3.4.3.2. Seelsorge durch "religiöse" Rituale ... 40

'DAS HAT MIR GUTGETAN' – STATT EINES NACHWORTES ... 42

4. ZUSAMMENFASSENDE THESEN ZUR SEELSORGE FÜR MITARBEITENDE IN DER STATIONÄREN ALTENPFLEGE ... 43

LITERATURVERZEICHNIS

Die Abkürzungen in dieser Arbeit richten sich nach:
SCHWERTNER, SIEGFRIED M., Internationales Abkürzungsverzeichnis für Theologie und Grenzgebiete, 2. überarb. und erw. Aufl., Berlin/ New York 1992.
In dieser Arbeit wird die benutzte Literatur unter dem Namen des/ der VerfasserIn bzw. des Herausgebers/ der Herausgeberin zitiert. Werden von einem/ einer VerfasserIn mehrere Werke benutzt, so richtet sich die Verwendung in der Arbeit nach den Angaben in Klammern. Die Broschüren und Veröffentlichungen in loser Form (3.) werden stets nach den Angaben in Klammern und in 'einfachen Anführungszeichen' zitiert.
Zitate von Mitarbeitenden, die aus meinem Gesprächen oder aus den Unterlagen der Samariterstiftung stammen, sind in "Anführungszeichen" gesetzt und *kursiv* geschrieben. Sonst dient *Kursivschreibung* der Hervorhebung des Aussagesinns, **Fettschreibung** der Gliederung.
Innerhalb von Zitaten wurde die Schreibung beibehalten. Dies gilt auch für die Rechtschreibung.
Verweise in den Anmerkungen, die sich auf Ausführungen innerhalb der vorliegenden Arbeit beziehen, werden mit "vgl. unten S.X" bzw. "vgl. oben S.X" wiedergegeben.

1. MONOGRAPHIEN

BACH, ULRICH, Getrenntes wird versöhnt. Wider den Sozialrassismus in Theologie und Kirche, Neukirchen-Vluyn 1991

BECKER, WOLFGANG/ MEIFORT, BARBARA, Altenpflege – eine Arbeit wie jede andere? Ein Beruf fürs Leben? Dokumentation einer Längsschnittuntersuchung zu Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpflegekräften (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 200, Qualifikationsforschung im Gesundheits- und Sozialwesen, hg.v. Bundesinstitut für Berufsbildung), Bielefeld 1997

BOVON, FRANÇOIS, Das Evangelium nach Lukas. 2. Teilband: Lk 9,51 – 14,35, EKK III/2, Neukirchen-Vluyn 1996

Verlaß mich nicht, wenn ich schwach werde. Handbuch zur Begleitung Schwerkranker und Sterbender im Rahmen des Projekts 'Sterbende begleiten – Seelsorge der Gemeinde', hg. im Auftrag der VELKD v. ANDREAS EBERT/ PETER GODZIK, Hamburg 1993

Evangelisches Gesangbuch. Ausgabe für die Evangelische Landeskirche in Württemberg, hg.v. der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, Stuttgart 1996 (EG; zitiert wird, wenn nicht anders vermerkt, nach Nummern)

FEIGE, JOACHIM/ SPENNHOFF, RENATE (Hg.), JA zu jedem Tag. Spuren des Lebens. Biblische Texte, Gebete und Betrachtungen, Neukirchen-Vluyn ^{8}1988

FEIGE, JOACHIM/ SPENNHOFF, RENATE (Hg.), Wege entdecken. Spuren des Lebens. Biblische Texte, Gebete und Betrachtungen, Neukirchen-Vluyn ^{3}1980

GUTMANN, HANS-MARTIN, Mit den Toten leben – eine evangelische Perspektive, Gütersloh 2002

JETTER, WERNER, Symbol und Ritual. Anthropologische Elemente im Gottesdienst, Göttingen 1978 (JETTER, Symbol)

KAST, VERENA, Trauern. Phasen und Chancen des psychischen Prozesses, Stuttgart 1982

KOCH-STRAUBE, URSULA, Fremde Welt Pflegeheim. Eine ethnologische Studie, 2. korrigierte Aufl., Bern/ Göttingen/ Toronto/ Seattle 2003

KOEPPEN, WOLFHART/ STEINHOFF, RENATE (Hg.), Einblicke – Ausblicke. Spuren des Lebens. Biblische Texte, Gebete und Betrachtungen, Neukirchen-Vluyn ^{3}1998

KOEPPEN, WOLFHART/ SPENNHOFF, RENATE/ WOLF, WALDEMAR (Hg.), Spuren des Lebens. Biblische Texte, Gebete und Betrachtungen, Neukirchen-Vluyn ^{3}1998

LÖDEL, RUTH (Hg.), Seelsorge in der Altenhilfe. Ein Praxisbuch, Düsseldorf 2003

MORGENTHALER, CHRISTOPH, Systemische Seelsorge. Impulse der Familien- und Systemtherapie für die kirchliche Praxis, 2., durchg. und erg. Aufl., Stuttgart/ Berlin/ Köln 2000

NEYSTERS, PETER/ SCHMITT, KARL HEINZ, Denn sie sollen getröstet werden. Das Hausbuch zu Leid und Trauer, Sterben und Tod, München 1993

SCHIBILSKY, MICHAEL, Trauerwege. Beratung für helfende Berufe, Düsseldorf ^{4}1994 (SCHIBILSKY, Trauerwege)

SCHMIDBAUER, WOLFGANG, Die hilflosen Helfer. Über die seelische Problematik der helfenden Berufe, Hamburg 1990

SCHNEIDER-FLUME, GUNDA, Leben ist kostbar. Wider die Tyrannei des gelingenden Lebens (Transparent, Bd.66), Göttingen 2002

STEVENS-BARNUM, BARBARA, Spiritualität in der Pflege, aus dem Amerikanischen v. ELISABETH MÜLLER, deutschsprachige Ausg. bearb. und hg. v. ELISABETH UHLÄNDER-MASIAK, Bern/ Göttingen/ Toronto/ Seattle 2002

TAUSCH-FLAMMER, DANIELA/ BICKEL, LIS, Wenn ein Mensch gestorben ist – wie gehen wir mit dem Toten um? Anregungen und Hilfen, Freiburg/ Basel/ Wien 1995

Agende für evangelisch-lutherische Kirchen und Gemeinden. Bd. III: Die Amtshandlungen, Teil 4: Dienst an Kranken, hg.v. VELKD, neubearb. Ausg., Hannover 1994

WEIHER, ERHARD, Die Religion, die Trauer und der Trost. Seelsorge an den Grenzen des Lebens, Mainz 1999 (WEIHER, Religion)

DERS., Mehr als Begleiten. Ein neues Profil für die Seelsorge im Raum von Medizin und Pflege, Mainz 1999 (WEIHER, Begleiten)

WILKENING, KARIN/ KUNZ, ROLAND, Sterben im Pflegeheim. Perspektiven und Praxis einer neuen Abschiedskultur, Göttingen 2003

WINKLER, KLAUS, Seelsorge, Berlin/ New York 1997

WOLF, WALDEMAR/ SPENNHOFF, RENATE (Hg.), Zusammen wachsen. Gedanken – Geschichten – Gebete, Neukirchen-Vluyn 1999

ZIEMER, JÜRGEN, Seelsorgelehre. Eine Einführung für Studium und Praxis, Göttingen 2000

2. AUFSÄTZE UND ARTIKEL

BEJICK, URTE, Die Krankensalbung. In: Seelsorgerliche Sterbe- und Trauerbegleitung im Pflegeheim. Organisation – Vernetzung – Spiritualität, hg.v. Diakonischen Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V., Vorholzstraße 3, 76137 Karlsruhe (Praxis 22), [2000?], S.71-76 (BEJICK, Krankensalbung)

DIES., Sterbe- und Trauerkultur im Pflegeheim – eine Frage der Organisation und der Spiritualität. In: Seelsorgerliche Sterbe- und Trauerbegleitung im Pflegeheim. Organisation – Vernetzung – Spiritualität, hg.v. Diakonischen Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V., Vorholzstraße 3, 76137 Karlsruhe (Praxis 22), [2000?], S.7-16 (BEJICK, Trauerkultur)

BOLAY, WINFRIED, 'Ich bin gespannt, wie der Himmel aussieht' – Seelsorge mit Sterbenden. In: KLESSMANN, MICHAEL (Hg.), Handbuch der Krankenhausseelsorge, 2., überarb. und erw. Aufl., Göttingen 2002, S.87-96

COENEN-MARX, CORNELIA, Dem Geist Gottes Raum geben. Spiritualität als diakonische praxis pietatis. In: BEATE HOFMANN/ MICHAEL SCHIBILSKY (Hg.), Spiritualität in der Diakonie. Anstöße zur Erneuerung christlicher Kernkompetenz (Diakoniewissenschaft. Grundlagen und Handlungsperspektiven, hg.v. JÜRGEN GOHDE/ MICHAEL SCHIBILSKY, Bd. 3), Stuttgart/ Berlin/ Köln 2001, S.47-61

DAIBER, KARL-FRITZ, Die Rolle von Pfarrerinnen und Pfarrern in der Diakonie. In: WzM 52 (2000), S.25-38

EIBACH, ULRICH, Gesundheit und Krankheit. Anthropologische, theologische und ethische Aspekte. In: KLESSMANN, MICHAEL (Hg.), Handbuch der Krankenhausseelsorge, 2., überarb. und erw. Aufl., Göttingen 2002, S.213-224

EICHHORN-KÖSLER, ELFI, Umzug ins Altenpflegeheim. Begleitung älterer Menschen beim Übergang von der häuslichen Umgebung ins Heim. In: senjour 1/2003. Internes Info-Magazin für ehrenamtlich und hauptamtlich Engagierte und Interessierte der Seniorenarbeit in Deutschland, hg.v. Bundesforum Katholische Seniorenarbeit, Bonner Talweg 177, 53129 Bonn, S.23-26

FRÖR, PETER, Seelsorge und Institution. Zu einem vernachlässigten Aspekt der Krankenhausseelsorge. In: WzM 32 (1980), S.14-21

GANN, ANGELIKA/ KRÄNZLE, SUSANNE, Die Pflegenden. In: Das Hospiz-Buch, hg.v. JOHANN-CHRISTOPH STUDENT, 4. erw. Aufl., Freiburg im Breisgau 1999, S.124-139

GÖRRES, STEFAN/ LUCKEY, KARIN, Einführung der Pflegeversicherung: Auswirkungen auf die stationären Altenpflege. In: Arbeitsbelastung in der Altenpflege, hg.v. ANDREAS ZIMBER/ SIEGFRIED WEYERER (Schriftenreihe Organisation und Medizin, hg.v. HANS-WOLFGANG HOEFERT u.a.), Göttingen/ Bern/ Toronto/ Seattle 1999, S.66-80

GRÖNING, KATHARINA, Würde der Pflegenden. In: 4. Symposion 'Ethik in der Altenseelsorge'. Dokumentation des Symposions vom 19.03. bis 21.03.2002 im Johannesstift in Bielefeld, hg. v. GÜNTHER NIEMEYER, [Evang. Johanneswerk e.V., Schildescher Straße 101-103, 33611 Bielefeld,] o.J., S.87-96

HABERMANN, MONIKA, Altenpflege als Frauenberuf. In: Evangelische Impulse 3/96. Forum für Gerontologie, Geriatrie, Pflege, Altenarbeit, hg.v. Deutschen Evangelischen Verband für Altenarbeit e.V. im Diakonischen Werk der EKD, S.6-7

HEIMBROCK, HANS-GÜNTER, Ritus IV. Praktisch-theologisch. In: TRE 29 (1998), S. 279-285

HERMS, EILERT, Erneuerung durch die Bibel. Über den Realismus unserer Erwartungen für die Kirche. In: DERS., Kirche in der Welt. Lage und Aufgabe der evangelischen Kirche im vereinigten Deutschland, Tübingen 1995, S.118-230

HOFMANN, BEATE, Feministische Spiritualität. Entdeckungen bei der Begegnung zweier Frauenkulturen. In: DIES., MICHAEL SCHIBILSKY (Hg.), Spiritualität in der Diakonie. Anstöße zur Erneuerung christlicher Kernkompetenz (Diakoniewissenschaft. Grundlagen und Handlungsperspektiven, hg.v. JÜRGEN GOHDE/ MICHAEL SCHIBILSKY, Bd. 3), Stuttgart/ Berlin/ Köln 2001, S. 27-45 (HOFMANN, Spiritualität)

DIES., Leben gestalten. Alltagsritualisierung als diakonische Kompetenz. In: DIES./ MICHAEL SCHIBILSKY (Hg.), Spiritualität in der Diakonie. Anstöße zur Erneuerung christlicher Kernkompetenz (Diakoniewissenschaft. Grundlagen und Handlungsperspektiven, hg.v. JÜRGEN GOHDE/ MICHAEL SCHIBILSKY, Bd. 3), Stuttgart/ Berlin/ Köln 2001, S.103-116 (HOFMANN, Leben)

JETTER, WERNER, Der Kasus und das Ritual. In: WPKG 65 (1976), S.208-223 (JETTER, Kasus)

KLESSMANN, MICHAEL, Ausblick: Krankenhausseelsorge als Dienst der Kirche in der pluralen Gesellschaft. In: DERS. (Hg.), Handbuch der Krankenhausseelsorge, 2., überarb. und erw. Aufl., Göttingen 2002, S.283-292 (KLESSMANN, Ausblick)

DERS., Die prophetische Dimension der Seelsorge im Krankenhaus. In: DERS. (Hg.), Handbuch der Krankenhausseelsorge, 2., überarb. und erw. Aufl., Göttingen 2002, S.225-237 (KLESSMANN, Dimension)

DERS., Einleitung: Seelsorge in der Institution Krankenhaus. In: DERS. (Hg.), Handbuch der Krankenhausseelsorge, 2., überarb. und erw. Auflage, Göttingen 2002, S.13-27 (KLESSMANN, Einleitung)

DERS., Von der Krankenseelsorge zur Krankenhausseelsorge – historische Streiflichter. In: DERS. (Hg.), Handbuch der Krankenhausseelsorge, 2., überarb. und erw. Aufl., Göttingen 2002, S.40-48 (KLESSMANN, Streiflichter)

KRUSE, ANDREAS/ SCHMITT, ERIC, Konfliktsituationen in Alten- und Altenpflegeheimen. In: Arbeitsbelastung in der Altenpflege, hg.v. ANDREAS ZIMBER/ SIEGFRIED WEYERER (Schriftenreihe Organisation und Medizin, hg.v. HANS-WOLFGANG HOEFERT u.a.), Göttingen/ Bern/ Toronto/ Seattle 1999, S.155-169

KUHLMEY, ADELHEID, Gesundheit am Arbeitsplatz: Chancen und Risiken des Pflegealltags. In: Arbeitsbelastung in der Altenpflege, hg.v. ANDREAS ZIMBER/ SIEGFRIED WEYERER (Schriftenreihe Organisation und Medizin, hg.v. HANS-WOLFGANG HOEFERT u.a.), Göttingen/ Bern/ Toronto/ Seattle 1999, S.249-261

KÜHNERT, SABINE, Strategien zur Qualifizierung und Qualitätssicherung in der Altenpflege. In: Arbeitsbelastung in der Altenpflege, hg.v. ANDREAS ZIMBER/ SIEGFRIED WEYERER (Schriftenreihe Organisation und Medizin, hg.v. HANS-WOLFGANG HOEFERT u.a.), Göttingen/ Bern/ Toronto/ Seattle 1999, S.249-261

LUTHER, HENNING, Diakonische Seelsorge. In: WzM 40 (1988), S.475-484

LUY, MARKUS/ BEJICK, URTE, Aussegnung und Abschiedsfeiern gestalten. In: Seelsorgerliche Sterbe- und Trauerbegleitung im Pflegeheim. Organisation – Vernetzung – Spiritualität, hg.v. Diakonischen Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V., Vorholzstraße 3, 76137 Karlsruhe (Praxis 22), [2000?], S.76-101

MUTHNY, FRITZ A./ BERMEJO, ISAAC, Fortbildungs- und Supervisionsbedarf in der Altenpflege. In: Arbeitsbelastung in der Altenpflege, hg.v. ANDREAS ZIMBER/ SIEGFRIED WEYERER (Schriftenreihe Organisation und Medizin, hg.v. HANS-WOLFGANG HOEFERT u.a.), Göttingen/ Bern/ Toronto/ Seattle 1999, S.262-269

NEUMANN, EVA-MARIA, Arbeitsbelastungen in der Altenpflege und ihre Folgen: Entwicklungs- und Forschungsbedarf. In: Arbeitsbelastung in der Altenpflege, hg.v. ANDREAS ZIMBER/ SIEGFRIED WEYERER (Schriftenreihe Organisation und Medizin, hg.v. HANS-WOLFGANG HOEFERT u.a.), Göttingen/ Bern/ Toronto/ Seattle 1999, S.287-304

PIPER, HANS-CHRISTOPH UND IDA, Religiöse Erfahrung in einer säkularen Institution. In: KLESSMANN, MICHAEL (Hg.), Handbuch der Krankenhausseelsorge, 2., überarb. und erw. Aufl., Göttingen 2002, S.181-192

SCHALL, TRAUGOTT ULRICH, Seelsorge an leitenden Mitarbeitern. In: Diakonie 18 (1992), S.359-366

SCHIBILSKY, MICHAEL, Spiritualität als religiöse Kompetenz. Bibliodramatische und religionssoziologische Reflexionen. In: DERS./ BEATE HOFMANN (Hg.), Spiritualität in der Diakonie. Anstöße zur Erneuerung christlicher Kernkompetenz (Diakoniewissenschaft. Grundlagen und Handlungsperspektiven, hg.v. JÜRGEN GOHDE/ MICHAEL SCHIBILSKY, Bd. 3), Stuttgart/ Berlin/ Köln 2001, S.131-156 (SCHIBILSKY, Kompetenz)

DERS., Spiritualität in der Diakonie. Annäherung aus dem Alltag. In: DERS., HOFMANN, BEATE (Hg.), Spiritualität in der Diakonie. Anstöße zur Erneuerung christlicher Kernkompetenz (Diakoniewissenschaft. Grundlagen und Handlungsperspektiven, hg.v. JÜRGEN GOHDE/ MICHAEL SCHIBILSKY, Bd. 3), Stuttgart/ Berlin/ Köln 2001, S.7-26 (SCHIBILSKY, Annäherung)

SCHMID, M. LUDBIRGIT, Hilfen zur Lebensgestaltung – Intervention. In: Altenpflege in Ausbildung und Praxis, hg.v. ILKA KÖTHER/ ELSE GNAMM, 2. überarb. und erw. Aufl., Stuttgart/ New York 1993, S.105-181

SCHOTTROFF, LUISE, Frauen in der Nachfolge Jesu in neutestamentlicher Zeit. In: Traditionen der Befreiung. Sozialgeschichtliche Bibelauslegungen. Band II: Frauen in der Bibel, hg.v. WILLY SCHOTTROFF/ WOLFGANG STEGEMANN, München 1980, S.91-133

SCHROTH, DORIS, Sterbende und ihre Angehörige begleiten. In: Seelsorgerliche Sterbe- und Trauerbegleitung im Pflegeheim. Organisation – Vernetzung – Spiritualität, hg.v. Diakonischen Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V., Vorholzstraße 3, 76137 Karlsruhe (Praxis 22), [2000?], S.55-61

STROHAL, WALTHER, Seelsorge an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In: KLESSMANN, MICHAEL (Hg.), Handbuch der Krankenhausseelsorge, 2., überarb. und erw. Aufl., Göttingen 2002, S.171-177

SÖLLE, Dorothee, Die Einheit von Handeln und Träumen. In: BÜHRER, EMIL M., Große Frauen der Bibel in Bild und Text, Freiburg/ Basel/ Wien 1993, S.272-273

STUDENT, JOHANN-CHRISTOPH, Hilfen für die Helfenden. In: DERS. (Hg.), Das Hospiz-Buch, 4., erw. Aufl., Freiburg im Breisgau 1999, S.188-202 (STUDENT, Hilfen)

DERS., Sterbebegleitung im Pflegeheim. Können Konzepte der Hospizbewegung im Pflegeheim umgesetzt werden? (1998). In: Seelsorgerliche Sterbe- und Trauerbegleitung im Pflegeheim. Organisation – Vernetzung – Spiritualität, hg.v. Diakonischen Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V., Vorholzstraße 3, 76137 Karlsruhe (Praxis 22), [2000?], S.17-35 (STUDENT, Sterbebegleitung)

SUNDERMEIER, THEO, Art. Ritus I. Religionswissenschaftlich. In: TRE 29 (1998), S.259-265

WEINGARDT, BEATE, Glauben im Heimalltag. Studie erforscht religiöse Bedürfnisse. In: Diakonie 5/2002. Theorien – Erfahrungen – Impulse, hg.v. Diakonischen Werk der EKD, S.34-35 (WEINGARDT, Glauben)

DIES., Religiöses Leben mitgestalten. In: Jahresbericht der Samariterstiftung 2001, hg.v. Samariterstiftung, Schlossweg 1, 72662 Nürtingen, S.20-21 (WEINGARDT, Leben)

WOLF, BERNHARD, Diakonische Identität und Spiritualität. Persönliche und institutionelle Aspekte. In: BEATE HOFMANN/ MICHAEL SCHIBILSKY (Hg.), Spiritualität in der Diakonie. Anstöße zur Erneuerung christlicher Kernkompetenz (Diakoniewissenschaft. Grundlagen und Handlungsperspektiven, hg.v. JÜRGEN GOHDE/ MICHAEL SCHIBILSKY, Bd. 3), Stuttgart/ Berlin/ Köln 2001, S.61-71

ZIMBER, ANDREAS/ ALBRECHT, ANJA/ WEYERER, SIEGFRIED, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen in der stationären Altenpflege: Auswirkungen der Pflegeversicherung. In: Arbeitsbelastung in der Altenpflege, hg.v. ANDREAS ZIMBER/ SIEGFRIED WEYERER (Schriftenreihe Organisation und Medizin, hg.v. HANS-WOLFGANG HOEFERT u.a.), Göttingen/ Bern/ Toronto/ Seattle 1999, S.185-199 (ZIMBER, Arbeitsbelastungen)

ZIMBER, ANDREAS/ ALBRECHT, ANJA/ WEYERER, SIEGFRIED/ COHEN-MANSFIEL, JISKA, Forschungskonzepte zu Arbeitsbelastung, Beanspruchung, Streß und ihre Folgen. In: Arbeitsbelastung in der Altenpflege, hg.v. ANDREAS ZIMBER/ SIEGFRIED WEYERER (Schriftenreihe Organisation und Medizin, hg.v. HANS-WOLFGANG HOEFERT u.a.), Göttingen/ Bern/ Toronto/ Seattle 1999, S.97-112 (ZIMBER, Forschungskonzepte)

3. Broschüren und Veröffentlichungen in loser Form

Christliche Gemeinde und Pflegeheim – Impulse für die Weiterentwicklung der Seelsorge, hg. v. Evangelischen Oberkirchenrat, Gänsheidestraße 4, 70184 Stuttgart und dem Diakonischen Werk der evangelischen Kirche in Württemberg, Heilbronnerstraße 180, 70191 Stuttgart, [2002] ('Gemeinde')

Das Fingerkreuz® mit Gebeten zum Auswählen, hg.v. Gemeinschaft von Mitarbeitenden in der Sozial-Pflegerischen Gemeindediakonie e.V., Kanalufer 48, 24768 Rendsburg, o.J. ('Fingerkreuz')

Der Geschmack des Lebens. Anstöße zum Danken und Klagen, hg.v. Evang. Diakonissenanstalt, Rosenbergstraße 40, 70176 Stuttgart, 2003 ('Geschmack')

Diakonie und Liturgie. Geistliche Impulse zur Gestaltung der Alltagskultur, hg. v. Referat für Organisationsentwicklung und Fortbildung der Evang. Diakonissenanstalt Stuttgart v. Otto Haußecker, [Rosenbergstraße 40, 70176 Stuttgart,] o.J. ('Liturgie')

Greifbare Tischgebete für alle Gelegenheiten, zusammengestellt und bearb. v. Heinz Schäfer, o.O. o.J. ('Tischgebete')

Habt acht auf euch selbst – wie gehen wir gut mit uns selbst und anderen im Alltag um? Eine Handreichung mit Trainingsprogramm von Otto Haußecker, hg.v. Evangelischen Sammlung in Württemberg, Arbeitskreis 'Für eine missionarische Diakonie', Hans-Knecht-Straße 14, 72768 Reutlingen, [1995?] ('Habt acht')

Ich will bei dir sein, spricht der Herr. Abschiedssegen für Verstorbene, hg. v. Evangelischen Oberkirchenrat [der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, Gänsheidestraße 4, 70184] Stuttgart, 2001 ('Abschiedssegen')

Krankheit, Leiden, Sterben und Tod. Eine Handreichung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in sozialen Einrichtungen, hg.v. ACK – Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Baden-Württemberg, Stafflenbergstraße 44, 70184 Stuttgart, 1995 ('Krankheit')

Rituale. Segnen – Aufbahren – Verabschieden, hg.v. Diakonie in Düsseldorf e.V., Evangelischer Gemeindedienst – Abteilung Leben im Alter, Langerstraße 20a, 40233 Düsseldorf, ^{4}1997 ('Rituale')

Seelsorge in Diakonie- und Sozialstationen. Ein Brief an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, hg.v. ACK – Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Baden-Württemberg, [Stafflenbergstraße 44, 70184 Stuttgart,] o.J. ('Brief')

Seelsorgerliche Begleitung. Arbeitshilfe für diakonische Einrichtungen, hg.v. DFA - Diakonisches Werk Hamburg – Fortbildungszentrum auf der Anscharhöhe, Tarpenbekstraße 107, 20251 Hamburg, 1998 ('Begleitung')

Seelsorgerliche Sterbe- und Trauerbegleitung im Pflegeheim. Organisation – Vernetzung – Spiritualität, hg.v. Diakonischen Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V., Vorholzstraße 3, 76137 Karlsruhe ('Trauerbegleitung')

Sterbende begleiten – Hospizarbeit im Altenheim. Dienstleistungsstandards im Rahmen des Qualitätsmanagements vor dem Hintergrund unseres Leitbildes, hg.v. Diakonie in Düsseldorf, Evangelischer Gemeindedienst im Kirchenkreisverband e.V., Langerstraße 20a, 40233 Düsseldorf, o.J. ('Sterbende')

Struktur und Spiritualität. Theologische Aspekte zur Entwicklung von Organisation, hg. v. Referat für Organisationsentwicklung und Fortbildung der Evang. Diakonissenanstalt Stuttgart v. OTTO HAUßECKER, [Rosenbergstraße 40, 70176 Stuttgart,] o.J. ('Struktur')

...weil wir Abschied nehmen müssen. Eine Handreichung, hg.v. Evang. Diakonissenanstalt, Rosenbergstraße 40, 70176 Stuttgart, 2003 ('Abschied')

...weil wir Sterbende begleiten. Eine Handreichung der Evang. Diakonissenanstalt Stuttgart, hg.v. Evang. Diakonissenanstalt, Rosenbergstraße 40, 70176 Stuttgart, 1998 ('Sterbende')

Wie wächst zusammen, was zusammengehört? "Leitbild konkret" – Einrichtungsdiakonie und Gemeindediakonie, hg.v. Diakonischen Werk Württemberg, Heilbronner Str.180, 70191 Stuttgart, 2003 ('Leitbild konkret')

Zeit zu leben – Zeit zu sterben. Handreichung zur Sterbebegleitung, Verabschiedung Verstorbener und Begleitung von Angehörigen, hg.v. Evangelische Heimstiftung e.V. Stuttgart, Hackstraße 12, 70190 Stuttgart, 2002 ('Zeit')

Zuerst der Mensch. Verbandsleitbild für das Diakonische Werk Württemberg, hg.v. Diakonischen Werk Württemberg – Landesgeschäftsstelle, Heilbronner Straße 180, 70191 Stuttgart, [1999] ('Zuerst der Mensch')

4. WEBSITES

www.bundesregierung.de/Themen%20A-Z/Gesundheit-und-Soziales-,922/pflegeversicherung.htm

www.diakonie-wuerttemberg.de

'DAS VATERUNSER UND DAS ABFLUSSGITTER' - VORWORT

"*Ich schaue beim Vaterunser immer auf das Abflussgitter und wundere mich, dass das diagonal ist!*" Diese Aussage fiel im Gespräch mit Mitarbeiterinnen über die Gestaltung des Rituals nach der Versorgung von Verstorbenen. Fast alle Anwesenden beschrieben ihr Verhalten während des Betens des Vaterunsers ähnlich. Nach der pflegerischen Versorgung werden in diesem Altenpflegeheim die Verstorbenen in ein ca. 5 m² großes, sog. 'Leichenräumle' gebracht. Dieses ist bis auf ein Kreuz kahl und in der Mitte des gefliesten Bodens befindet sich besagtes Edelstahlabflussgitter mit diagonalen Rippen. Die Verstorbenen werden meist von der Heimleitung und einer Mitarbeiterin im Zimmer der Verstorbenen versorgt, auf eine Bahre gelegt und in das 'Leichenräumle' gebracht. Zum Abschluss wird auf Initiative der Heimleitung ein gemeinsames Vaterunser gesprochen.

Nach den Gründen für diese Fokussierung auf das Abflussgitter während des Betens befragt, werden die Enge des 'Leichenräumles', dessen bedrückende Stimmung und die eigene, momentan sehr aufgewühlte Gefühlslage, die sich nicht in ein Vaterunser pressen lässt, genannt.

Mitarbeitende in der stationären Altenpflege sind Extremsituationen ausgeliefert. Ihre seelischen Belastungen dürfen von der Altenheimseelsorge nicht übergangen werden. Ich habe selbst diese Belastungen erlebt – in einer Ausbildung zum Altenpflegehelfer und einer langjähriger Teilzeitanstellung im Tag- und Nachtdienst. Ich erlebe diese Belastungen noch – in meinem Vikariat bei Besuchen im Altenpflegeheim.

Diese Arbeit will in aller Kürze zunächst die Situation der stationären Altenpflege beschreiben und einen Ausblick wagen (1.1.). In 1.2. werden dann die Mitarbeitenden ausschließlich im Blick auf ihre Belastungen betrachtet.

Das 2. Kapitel möchte Hauptlinien einer Seelsorge für Mitarbeitende in der stationären Altenpflege ziehen. Wichtig ist innerhalb der thesenhaften Grundlegung (2.1.) die Darlegung der Ebenen, die eine Seelsorge für Mitarbeitende im Blick haben muss (2.1.1.). Der zeitliche Rahmen der Abfassung ließ nur sehr punktuell Erhebungen der Erwartungen von Mitarbeitenden in 2.3. zu. Hier war eine Erhebung der Samariterstiftung höchst hilfreich.

Das 3. Kapitel versucht pauschal Formen der Seelsorge für Mitarbeitende aus den Ausführungen in Kapitel 1 und 2 zu erheben und gibt punktuell Beispiele aus der Praxis – sei es aus der Praxis und der Erfahrung des Verfassers (in der Tätigkeit in der Altenpflege und im Vikariat) oder aus Fremderfahrungen oder aus der Literatur. Ein besonderer Fokus konnten nur die rituellen Beispiele erfahren (3.4.), was seinen Grund sowohl in der Praxis des Verfassers als auch in der Sache selbst (vgl. 3.4.0.2.) hat.

Das Thema beschränkt sich auf Mitarbeitende in der *Pflege* in *stationären* Einrichtungen. Gründe hierfür liegen in der Praxis des Verfassers und in der doch beträchtlichen Ver-

schiedenheit des stationären zum ambulanten Bereiches (vgl. u.a. 1.1.). Auch konnten Mitarbeitende in der Hauswirtschaft, der Haustechnik und der Verwaltung aufgrund ihrer sehr anderen Verortung im System Altenheim nicht bedacht werden.

Bei den Vorbereitungen stieß ich zunächst auf einen fast gänzlichen Mangel an spezieller Literatur zum Thema. Deshalb änderte sich der Fokus meiner Arbeit: die ursprünglich im Gebiet der 'Seelsorge' geplante, eher reflektierende Arbeit wurde zu einer diakoniewissenschaftlichen, eher deskriptiv-erhebenden Arbeit.

Ich erfuhr in der Vorbereitung eine enorm große Hilfsbereitschaft von AltenheimseelsorgerInnen, Beschäftigten der Diakonischen Werke und diakonischer Einrichtungen und diakoniewissenschaftlich Forschenden. Allen sei herzlich gedankt.

1. DIE STATIONÄRE ALTENPFLEGE

1.1. DIE STATIONÄRE ALTENPFLEGE - SITUATION UND AUSBLICK

"Und am Wochenende müssen wir den Akkord erhöhen –
drei Mitarbeiter müssen die Arbeit von fünf schaffen."

Zum 1. Juli 1996 ist die zweite und letzte Stufe der Pflegeversicherung für den stationären Pflegebereich in Kraft getreten. Die Gesetze im Rahmen Pflegeversicherung regulieren die finanzielle Grundlage einer jeden Einrichtung der stationären Altenpflege – sowohl was die genaue Höhe der Leistungen der Einrichtung (Pflegesatz; zur Festlegung vgl. §§84-88 SGB XI) als auch was die Größe der abrechenbaren Leistungen für jeden einzelnen Bewohner (Pflegestufe; vgl. §§14-19 SGB XI) angeht. Die finanziellen Mittel einer Altenpflegeeinrichtung sind also über die besonderen Gegebenheiten der Einrichtung (Pflegesatz) und der Pflegebedürftigkeit der BewohnerInnen (Pflegestufe) vom Gesetzgeber festgelegt.

Die Definitionsmacht der Ausgestaltung der stationären Altenpflege liegt über die Finanzen damit zum großen Teil beim Gesetzgeber und letztendlich der Gesellschaft mit ihren Ausdifferenzierungen Politik, Religion, Wissenschaft und Ökonomie[1]. Es scheint, als haben sich die drei anderen Systeme der Dominanz des Systems Ökonomie untergeordnet. Träger und Heimleitungen sind durch diesen Konsens im Sinne der Ökonomie in ihren Spielräumen sehr eingeschränkt.

Nach den Plänen der Bundessozialministerin Ulla Schmidt vom 22.10.2003[2] wird sich die Situation der stationären Altenpflege dahingehend verändern, dass der Grundsatz 'ambulant vor stationär' noch stärker durchgesetzt wird - durch eine Absenkung der stationären Beträge in den beiden unteren Pflegestufen. Positiv ist zu vermerken, dass eine gewichtigere Berücksichtigung von Demenzerkrankung geplant ist.

Dies wird den Trend der stationären Altenhilfe seit Einführung der Pflegeversicherung verstärken. Die Bewohnerstruktur wird sich weiter hin zu fast ausschließlich Menschen, die in Pflegestufe 3 eingestuft wurden, verändern, womit eine Zunahme psychischer und physischer, akuter und chronischer Erkrankungen zwingend einhergeht und zunehmend "fast ausschließlich Schwerstpflegebedürftige mit relativ kurzer Verweildauer zu erwarten sind"[3].

Grundsatz der Pflegeversicherung ist und bleibt 'Prävention und Rehabilitation vor Pflege' (§5 SGB XI). Unter steter Berücksichtigung der Bedürfnisse der BewohnerInnen ist meiner

[1] Vgl. HERMS, S.189ff.
[2] Vgl. Mitteilung des Presse- und Informationsamts der Bundesregierung unter www.bundesregierung.de /Themen%20A-Z/Gesundheit-und-Soziales-,922/pflegeversicherung.htm.
[3] GÖRRES, S.72.; vgl. KÜHNERT, S.250. Diese Bewohnerstruktur muss im finanziellen Interesse der Heime liegen (vgl. ZIMBER, Arbeitsbedingungen, S.185; vgl. GÖRRES, S.72).

Meinung nach bei gleichbleibender Entwicklung jedoch ein Paradigmenwechsel[4] in der Aufgabe der stationären Altenpflege zu bedenken – weg von einer starken Körperorientierung[5] hin zu einer Integration seelischer Belange, weg von einer medizinischen orientierten Pflege, die Leiden und Sterben letztendlich als 'Pannen' betrachtet und so an der Omnipotenz chronischer Erkrankungen im Altenheim scheitert[6], hin zu einem ganzheitlichen Verständnis von Heilen[7]. Im Gegensatz zur therapeutischen Rehabilitation dient Heilen "dem Zusammenrücken des Getrennten, dem Frieden zwischen ehedem verfeindeten Lagern, dem 'Ja'-Sagen-Können zu einer erschwerten Situation"[8].

Gerechtfertigt wird dieser Paradigmenwechsel durch die veränderte Bewohnerstruktur, die ein anderes Pflegekonzept erfordert[9]. KOCH-STRAUBE kommt zur Frage, ob der Aufenthalt im Pflegeheim "als Phase des Übergangs von der Aktivität und Weltverbundenheit des Erwachsenenalters hin zur Vollendung des Lebens, hin zum Sterben und Tod"[10] verstanden werden kann. Diese Anfrage entstand aus ihren Beobachtungen, dass die BewohnerInnen sich in sich zusammenziehen[11], eine Regression durchmachen[12], sich "auf ihren Tod vor[bereiten], ... in einem Zustand des akzeptierten Übergangs"[13] leben.

Konkret müssten Altenpflegeheime das Hospizkonzept integrieren[14] und zu "Stätten des Lebens in der Zeit des Sterbens"[15] werden - und nicht Sterbeorte 'zweiter Klasse'[16] bleiben. Das Ziel der Pflege wäre entsprechend, "die beste Lebensmöglichkeit für Pati-

---

[4] Vgl. BARNUM-STEVENS, S.15ff. BARNUM-STEVENS sieht drei Paradigmen in der Geschichte: zunächst wurde der kranke Mensch als Einheit von Körper, Seele und Geist gesehen, dann nur noch als 'biopsychosoziales Tier'. Heute sind die Grenzen des wissenschaftlichen Weltbildes deutlich und es findet eine Reintegration von Geist und Seele statt. *Zur Problematik dieses Buches*: Das aufkommende Paradigma wird New Age genannt (S.77). Die Vorbelastung des Begriffs wird gesehen. Ausführlichst wird die Spiritualität des New-Age-Paradigmas behandelt, weniger traditionelle religiöse Ansätze. Als Grund wird genannt: "Es gibt nur wenige Pflegetheorien mit einer traditionellen religiösen Fundierung" (S.155). Das Problem liegt aber in einer durchgehend ungenauen Differenzierung zwischen New Age und traditioneller (christlicher) Religion (vgl. Anm. der Bearb. auf S.100). Als Zustandsbeschreibung für Tendenzen in der Altenpflege und für Mängel in der spirituellen Begleitung der Mitarbeitenden und deren Erwartungen ist das Buch jedoch sehr hilfreich.

[5] Vgl. 'Gemeinde', S.7.

[6] Vgl. NEUMANN, S.294. So beklagt KOCH-STRAUBE, dass in der Altenpflege eine "künstliche Trennung von Gesundheit und Krankheit, die Absonderung des Todes vom Leben" (S.349) stattfindet und der Verlust des Bewusstseins, dass der Mensch eine "ganzheitliche Identität von Körper, Seele und Geist" (S.350; vgl. S.233ff; S.357f.), droht.

[7] Vgl. a.a.O. S.350.

[8] BACH, S.165; vgl. SCHIBILSKY, Kompetenz, S.132.

[9] KÜHNERT, S.250; vgl. BECKER, S.111.

[10] KOCH-STRAUBE, S.112.

[11] Vgl. a.a.O. S.83. "*Es gibt keine Gespräche mehr im Speisesaal oder im Aufenthaltsraum – unsere Bewohner dösen vor sich hin.*"

[12] Vgl. a.a.O. S.84.

[13] Vgl. a.a.O. S.88. KOCH-STRAUBE nimmt durchaus die Ambivalenz ihrer Beobachtungen wahr, indem sie die Interpretation dieses Verhaltens als Resignation (S.97) und als "Reaktion auf die schwierige, belastende Lebenssituation im Alter, im Pflegeheim" (S.108) klar benennt, die Infantilisierung der BewohnerInnen (S.196) und auch die hieraus resultierenden Belastungen und ihre psychischen und physischen Folgen (vgl. S.194) nicht aus den Augen verliert. Diese Ambivalenz darf im Andenken des Paradigmenwechsels im Sinne der Würde der BewohnerInnen nie aufgelöst werden.

[14] Vgl. hierzu STUDENT, Sterbebegleitung, S.20-31.

[15] GANN, S.124 - wobei im Altenpflegebereich die 'Zeit des Sterbens' in ihrer Ausdehnung auch sehr lang werden kann.

[16] Vgl. BEJICK, Trauerkultur, S.8; vgl. STUDENT, Sterbebegleitung, S.17: Pflegeheime sollten mit der "Umsetzung der Hospiz-Idee in einem Prozess der Organisationsentwicklung" beginnen.

enten zu finden"[17], indem alle Bemühungen darauf konzentriert werden, "für die Lebensqualität zu kämpfen, nicht mehr gegen Krankheit und Tod"[18] .

Die Sorge um die Seele (der BewohnerInnen und) der Mitarbeitende wäre in diesem Paradigmenwechsel von seinem Ansatz her inbegriffen[19] und es könnte so mit KOCH-STRAUBE ein Ausblick gewagt werden: Konzepte, die "die Zeit des Aufenthalts im Pflegeheim als eine Phase des Übergangs vom Leben zum Tod wahrnehmen und gestalten helfen, befreien die MitarbeiterInnen vom Druck unerreichbarer, ja falscher Anforderungen, erhöhen die Zufriedenheit mit den eigenen Arbeitsleistungen, stärken das eigene Selbstbewusstsein und die Akzeptanz der Grenzen des Einflusses und der Verantwortung"[20].

Seelsorge für Mitarbeitende muss diesen Paradigmenwechsel im Sinne der Würde der BewohnerInnen und der Mitarbeitenden kritisch begleiten, die Integration des Hospizkonzeptes fördern und dem Wandel des Pflegekonzeptes in ihren Formen Rechnung tragen.

1.2. DIE BELASTUNGEN DER MITARBEITENDEN IN DER STATIONÄREN ALTENPFLEGE

"Pflegenotstand ist auch die Not der Pflegenden,
ausgelöst durch vielfältige Belastungen,
die den Körper, den Geist und die Seele betreffen."
(KOCH-STRAUBE, S. 140)

Meist werden von Mitarbeitenden in der Altenpflege 'Kontakt zu Menschen' und 'Hilfsbedürftigen helfen' als Berufsmotivation genannt. Die ursprüngliche Leidenschaft verpufft oft jedoch an dem tatsächlichen Berufsalltag. In den meisten Fällen stellt sich relativ rasch eine Art 'Praxisschock' ein[21].

Gründe hierfür können sicher in der problematischen Persönlichkeitsstruktur einiger Angehöriger helfender Berufe (sog. Helfer-Syndrom[22]) gesucht werden, sind aber doch zunächst in eher objektiven Belastungsgrößen zu suchen[23]:

---

[17] GANN, S.124.
[18] A.a.O. S.125.
[19] Vgl. ebd.
[20] KOCH-STRAUBE, S.361. Bislang bleibt im Heimalltag Sterben und Tod verschleiert, als Ende allen Helfens, und wird von vielerlei Aktivitäten, Leben zu erhalten und zu erleichtern, überdeckt (vgl. a.a.O., S.123).
[21] Vgl. STROHAL, S.173; vgl. BECKER, S.110; vgl. NEUMANN, S.293.
[22] Vom Helfer-Syndrom wird gesprochen, wenn ein Berufshelfer seine Bedürfnisse nach Zuwendung und Gefühlsaustausch durch ein hochgespanntes Ich-Ideal nicht direkt, sondern nur über die Bedürfnisse eines Klienten und deren Befriedigung stillen kann (vgl. SCHMIDBAUER, S.16ff.). Eine "an einem hohen, starren Ich-Ideal orientierte soziale Fassade" (a.a.O., S.23), Überforderung, Selbstlosigkeit, Aufopferung (vgl. a.a.O., S.92-99), Allmachtsansprüche (vgl. a.a.O., S.154 u. 166) und das Unvermögen, eigene Bedürftigkeiten einzugestehen (vgl. a.a.O., S.159), sind die Folge und die sekundären Ursachen für ein Ausarten der Belastungen. Eine Veränderung tritt ein, wenn Helfer-Syndrom-Helfer lernen, mehr an ihre eigenen Bedürfnisse zu denken und ihr verfestigtes Helfer-Verhalten in Frage zu stellen (vgl. a.a.O., S.235).
[23] Vgl. 'Gemeinde', S.8 und zu vertiefender Betrachtung der Belastungen: BECKER, S.232-5; GÖRRES, S.68; ZIMBER, Arbeitsbelastungen, S.193; KOCH-STRAUBE, S.138-149.

- Körperlich anstrengende Arbeit:
  "*Wenn ich abends heimkomme, setze ich mich manchmal aufs Sofa und stehe den ganzen Abend nicht mehr auf.*"
- Immer weniger Zeit für die einzelnen BewohnerInnen und damit keine Möglichkeit auf individuelle Wünsche der BewohnerInnen einzugehen:
  "*Wir dokumentieren den ganzen Tag; die Bewohner kommen da erst an zweiter Stelle.*"
  "*Gespräche finden eigentlich nur noch während der Körperpflege statt.*"
  "*Schwer tun sich die Mitarbeiter, die schon lange in der Altenpflege arbeiten, denn die Zeit, die man für die Bewohner hat, wird immer kürzer.*"
- Nie-Erreichen der aufgestellten Qualitätsanforderungen und der selbst angestrebten Pflegeziele:
  "*Individuelle Pflege sollen wir machen und sonntags werden keine Beine gewaschen.*"
- Ungenügende materielle und personelle Ausstattung.
- Drohende Unterversorgung der BewohnerInnen, auch in Bezug auf ein Sterben in Würde[24]:
  "*Man sollte [beim Sterben] am Bett sitzen! Aber wie mache ich das nachts allein auf Station.*"
- Schicht- und Nachtarbeit.
- Miterleben von Leiden und Sterben[25]:
  "*Wieso ist ein Mensch so wenig wert am Ende seines Lebens? Ich meine dies in Bezug auf jahrelange Bettlägrigkeit. Wieso muss der Mensch jahrelang qualvoll dahinsiechen?*"
  "*Ich kann es kaum ertragen, wenn Bewohner lange auf den Tod warten müssen.*"
- Umgang mit verwirrten, aggressiven, depressiven und apathischen BewohnerInnen.
- Mangelnde gesellschaftliche Anerkennung:
  "*Man sagt ja immer: 'Hintern Abwischen den ganzen Tag, das könnte ich nicht!*"
- Starke Fluktuation im Team der Mitarbeitenden.
- Erfahrung der eigenen Hilflosigkeit gegenüber den steten Abbauprozessen der BewohnerInnen:
  "*Aktivierende Pflege – und nach ein paar Tagen ist alles vergessen.*"
- Geringe Bezahlung.
- Fehlende Aufstiegsmöglichkeiten.

Die subjektive psychische Reaktion der Mitarbeitenden auf diese Belastungen kann zu Stress führen. Eine "Folge der dauerhaften Einwirkung von Streß ist die Reduktion des

[24] Vgl. BECKER, S.235.
[25] Vgl. zu den besonderen Belastungen für Pflegende beim Sterben im Pflegeheim WILKENING, S. 139f.

seelischen und körperlichen Wohlbefindens"[26]. Endpunkt wäre das burn-out-Syndrom, ein "Verlust an Energie bzw. Symptome der Erschöpfung mit einem Rückzug der Helfer aus der Arbeit oder reduziertem Engagement verbunden"[27].

Der Heimalltag an sich bietet nur wenig Entlastung. Wichtigster Entlastungspunkt sind die Pausen und Übergaben – und seien es nur die ganz kurzen Zigarettenpausen[28]. Entlastend sind immer wieder auch die kleinsten Erfolgserlebnisse in der Aktivierung der BewohnerInnen. Allerdings wird Erfolg doch meist daran gemessen, ob die Menschen gesünder, aktiver, glücklicher, fitter oder besser genährt sind[29]. Das Gespräch im Stationsteam kann individuell und fachlich entlasten.

Auch die seelischen Belastungen der Mitarbeitenden werden zunehmend wahrgenommen, z.B. in der Diakonie[30]. Mitarbeitende werden nicht mehr nur auf funktionierende Arbeitende reduziert, die ihre professions- und berufsalltagsspezifischen seelsorglichen Probleme mit sich selbst oder mit ihrer Wohngemeinde lösen sollen. Die Leitbilder versuchen in Ansätzen eine "Balance zwischen den wirtschaftlichen Erfordernissen und den spirituellen Ansprüchen und Bedürfnissen zu finden"[31].

[26] ZIMBER, Forschungskonzepte, S.102.
[27] KOCH-STRAUBE, S.149
[28] Vgl. unten S.39f.
[29] Vgl. auch KOCH-STRAUBE, S.151f.
[30] Vgl. 'Zuerst der Mensch', o.S.: "Die Diakonie bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seelsorgerliche Begleitung an".
[31] HOFMANN, Spiritualität, S.45. Vgl. zur Wiederentdeckung der Spiritualität in der Diakonie SCHIBILSKY, Annäherung, S.7.

'EINES ABER IST NOT' – BIBLISCHE ZWISCHENBEMERKUNG

In der Vorbereitung eines Gottesdienstes mit Mitarbeiterinnen der Altenpflege habe ich als Text 'Maria und Martha' vorgeschlagen.

Die Mitarbeiterinnen nahmen ausnahmslos die Rolle der Martha ein und unterfütterten ihre Rolle mit vielen Beispielen aus der Berufspraxis (u.a. die Erfahrung, mit 'seinen' morgendlich zu waschenden BewohnerInnen noch nicht fertig zu sein, während die anderen schon Pause machen). Wie bei Martha bewirkten die vielfältigen Sorgen (merimnaw) auch in der Erfahrungswelt der Mitarbeiterinnen ein Ausufern der Aktivität (qorubazw)[32].

Die Frage 'Würden wir nicht alle mal gerne das 'gute Teil' der Maria 'erwählen'?' ermöglichte einen Perspektivenwechsel. Sach- und Zeitzwänge, Erwartungen der KollegInnen und Vorgaben der Heimleitung wurden als gegen ein Maria-Sein gerichtet gesehen. Die 'Marthas' konnten die Bedürfnisse der 'Maria' in sich entdecken und beide Personen würdigen.

Die Sympathie zu Jesus wuchs, der in Stellvertretung von Maria den an sie herangetragenen Ansprüchen mit den Worten 'Eines aber ist not' entgegentritt.

Die redaktionelle Absicht des Textes liegt genau darin, das Amt der Frau in der Gemeinde keinesfalls auf die Ausübung der Gastfreundschaft zu beschränken[33], also die Maria in den Marthas stark zu machen. Die Theologiegeschichte differenziert dann stärker und je nach der Zuordnung und Wertung von Glaube und Werke wird Maria als Vorstufe der Martha gedeutet (z.B. wohl diakonische Hilfswerke des 19. Jh.[34]), beide als fast gleichberechtigte Verwirklichungen des Wort Gottes beurteilt (z.B. Origenes[35] und Meister Eckhart[36]) oder das Werk der Maria (Glauben) gegenüber der Werkgerechtigkeit Marthas hervorgehoben (z.B. Luther[37]). Erst in der feministischen Theologie fand ich wieder eine Zusammenschau von Maria und Martha[38].

Für den Gottesdienst waren die Martha-Erfahrungen der Mitarbeiterinnen bestimmend, ihre vielfältigen Aufgaben, ihre Belastungen und die Geringschätzung. Zur befreienden Botschaft wurde Jesus, der Marthas Sorgen und Mühen bemerkt, aber sich an Marias Seite stellt und 'Eines aber ist not' ruft und ihr das Hören von Gottes Wort, das Innehalten, das Sich-Hinsetzen ermöglicht.

---

[32] Vgl. BOVON, S.108.
[33] Vgl. a.a.O. S.111.
[34] Vgl. a.a.O. S.115.
[35] Vgl. a.a.O. S.113.
[36] Vgl. a.a.O. S.115.
[37] Vgl. ebd.
[38] Vgl. SCHOTTROFF, S.123 ("Das gute Teil, das Maria erwählt hat, soll auch Martha erwählen, dies ist die implizite Mahnung Jesu") und SÖLLE, S.272 ("Wir brauchen beide, Maria und Martha, wir sind in der Tat diese beiden Schwestern"; vgl. das hier angeführte Zitat von Teresa von Ávila 'Glaubt mir, Martha und Maria, müssen beisammen sein, um den Herrn beherbergen zu können und ihn immer bei sich behalten zu können, sonst wird er schlecht bewirtet sein und ohne Speise bleiben.').

Doch wer ruft den Marthas und besonders all denen, die aus Sach- und Geldzwänge Marthas haben wollen, 'Eines aber ist not' zu, wenn die Marthas der Maria in sich Zeit und Raum geben wollen oder wenn die Marthas gar vergessen haben, dass die Maria in ihnen sich nun gerne zu Füßen Gottes hinsetzen würde und innehalten?

2. HAUPTLINIEN EINER SEELSORGE FÜR MITARBEITENDE IN DER STATIONÄREN ALTENPFLEGE

2.1. GRUNDLEGUNG EINER SEELSORGE FÜR MITARBEITENDE

"Pflegende... stehen immer wieder am 'Toten Meer',
am Meer, das gefüllt ist mit all der Trauer und all dem Tod,
die sich in einem Krankenhaus... sammeln.
Sind die Helfer, wenn sie am 'Ufer des Toten Meeres' stehen,
dann selbst gehalten 'Vom Geheimnis des ganz Anderen'
– wenn sie immer wieder dabei sind,
wenn Menschen in dieses unergründliche Geheimnis des Todes gehen,
und ihnen Geleit geben?"
(WEIHER, Religion, S.161)

2.1.1. Ebenen

Altenheimseelsorge fokussiert meist den Blick auf die BewohnerInnen. Die Perspektivenweitung auf Mitarbeitende und auf die Institution, die in der Krankenseelsorge mit dem Wechsel zum Begriff der Kranken*haus*seelsorge vollzogen wurde[39], scheint erst in den Anfängen[40].

Ich möchte bei der Fokussierung auf die Mitarbeitenden trotzdem den Blick auf die Institution weiten und deshalb die Ebenen der diakonischen Seelsorge nach HENNING LUTHER berücksichtigen: "Diakonische Seelsorge ist solidarisch-helfende Zuwendung zum je *individuellen einzelnen* in befreiender Absicht zugunsten des einzelnen unter konstitutiver Berücksichtigung *seines sozialen und gesellschaftlichen Umfeldes*."[41] In den Blick der Seelsorge treten damit verschiedene Ebenen: von der gesellschaftlichen Ebene (schlechtes Image der Altenpflege in den Medien) über den mittelbaren (Entwicklungen in der Einrichtung) und den unmittelbaren Arbeitskontext (Stationsteam) bis hin zu persönlichen bis existentiellen Problemen – seien sie nun beruflich (leidvolles Sterben) oder privat motiviert (eigene Gesundheit).

Seelsorge im Sinne einer diakonischen Seelsorge muss so auch die Ursachen der Belastungen für Mitarbeitende auf höheren Ebenen (Gesellschaft, Arbeitsumfeld) erkennen, sie öffentlich benennen und nach Möglichkeit die Beseitigung anstreben[42]. Seelsorge motiviert so implizit und explizit zum "kritischen Umgang mit von Menschen gemachten Zwängen"[43].

---

[39] Vgl. KLESSMANN, Einleitung, S.13; vgl. DERS., Streiflichter, S.47; vgl. FRÖR, S.21: "So erweist sich Seelsorge – im Rahmen der Institution betrachtet, in der sie geschieht – als ein soziales Geschehen, eingebettet in größere Zusammenhänge, wie jede menschliche Kommunikation."

[40] Als ein Beispiel sei DAIBER, S.30 genannt.

[41] LUTHER, S.476, Hervorhebungen durch den Verf.; vgl. MORGENTHALER, S.16: Im Zentrum einer systemisch verstandenen Seelsorge steht "das differenzierte, flexibel strukturierte und sich wandelnde Beziehungssystem ... und .... auf diesem Hintergrund [werden] auch einzelne Menschen in ihrer Besonderheit verstanden". Vgl. den diakonischen Aspekt der Seelsorge als solidarische Praxis bei ZIEMER, S.124ff. Hieraus entstand die mein Praxisfeld der direkten Begegnung mit Mitarbeitenden übersteigende Perspektive in 1.1. und 3.1.

[42] Vgl. unten S.22f.

[43] LÖDEL, S.11.

2.1.2. Defintion

Mit WINKLER möchte ich das Ziel der Seelsorge *an sich* als "Freisetzung eines christlichen Verhaltens zur Lebensbewältigung"[44] definieren und diese Definition im Blick auf eine Seelsorge *für Mitarbeitende* konkretisieren.

2.1.2.1. Seelsorge für Mitarbeitende als Hilfe zur Lebensbewältigung

Seelsorge möchte den stets zur Lebensbewältigung Helfenden zu ihrer Lebensbewältigung verhelfen, die in den Belastungen des Berufsalltags gefährdet ist.

Dass die beträchtlichen beruflichen Belastungen der AltenpflegerInnen auf den unterschiedlichen Ebenen ins Private, ja sogar ins Persönlich-Existentielle ragen ist offensichtlich[45]. Nur eine Bewältigung im Existentiellen kann die stete Gefährdung der Bewältigung durch die alltäglichen Belastungen des Arbeitsalltages verhindern[46]. Seelsorge für Mitarbeitende sieht diese Ebene und die unterschiedlichen Reaktionen der Mitarbeitenden auf diese Gefährdungen. Sie bewegen sich im Bereich des Tuns, des Fühlens und des Denkens, wobei in der Pflege der Bereich des Tuns grundsätzlich überbetont ist[47]. Seelsorge muss hier in den Zwischenräumen zwischen Gefühlen, Taten und Gedanken agieren, diese füllen und so in den Innenraum, in das Geheimnis der Person, in die Antwort auf die Frage nach dem Sinn führen[48].

Seelsorge im Sinne einer diakonischen Seelsorge nimmt sich auch den Ursachen dieser Gefährdungen der Lebensbewältigung auf den Ebenen des Arbeitskontextes und der Gesellschaft an.

2.1.2.2. Das 'Christliche' der Seelsorge für Mitarbeitende

Seelsorge basiert auf der christlichen Befreiungsbotschaft der Rechtfertigung des Gottlosen, der frohen Botschaft, dass Gott in Jesus Christus das Verwundete verbindet und das Schwache stärkt (Ez 34,16). Seelsorge will aufzeigen und spürbar machen, dass Gottes Hände das Zerbrochene im Menschen und in der Welt halten und das Heilende stärken.

Gerade die Mitarbeitenden der Altenpflege sehen vor ihren Augen so Vieles zerbrechen. Sie erleben so viel Unheilvolles, so viel Nicht-Heilbares, so viel Tod. Sie erfahren, dass Leben Fragment bleibt. Die Vorstellung vom gelingenden Leben zerbricht am Berufsalltag[49]. Gerade hier ist der Grund des Lebens, das Geheimnis der Welt und der Menschen, der Rahmen des Fragments, der ewige Gott in seiner Geschichte mit den

---

[44] WINKLER, S.197.
[45] Vgl. oben S.5ff.
[46] Vgl. LÖDEL, S.14.
[47] Vgl. WEIHER, Begleiten, S.124f.
[48] Vgl. WEIHER, Begleiten, S.44-46; vgl. unten S.25-41.
[49] Vgl. SCHIBILSKY, Annäherung, S.14ff.; vgl. SCHNEIDER-FLUME.

sterblichen Menschen gefragt und Seelsorge muss Antworten aus der göttlichen Botschaft formulieren[50].

An diesen Bruchstellen des Lebens entstehen Ängste – Ängste, "daß mit der Endlichkeit unseres Lebens auch dessen Vergeblichkeit verbunden sein könnte"[51]. An diesen Brüchen muss Gott auf den Plan gebracht werden, müssen Antworten gegeben werden, die von Angst, aber auch von Schuld, von quälenden Erinnerungen, von falschen Idealen, von falschen Gottes- und Menschenbildern befreien[52]. Diese Antworten können nicht nur in kommunikativer Form gegeben werden, sondern müssen auch strukturelle, emanzipatorische und rituelle Formen annehmen[53], sonst würden sie den Ebenen einer diakonischen Seelsorge nicht Rechnung tragen. Erst wenn die christliche Befreiungsbotschaft erlebbar wird, ist Seelsorge an ihrem Ziel. Ein bloßes Hörbar-Werden der Befreiungsbotschaft reicht nicht aus.

Eine auf der christlichen Befreiungsbotschaft basierende Seelsorge kann weder vereinnahmend, noch zwanghaft, noch missionierend auftreten. Sie versucht das Angebot eines 'geistlichen Lebens mit offenen Türen' zu machen – das anlockt, dem man zuschauen, bei dem man mitmachen, von dem man sich aber auch wieder zurückziehen kann[54].

2.1.2.3. Seelsorge für Mitarbeitende als Freisetzung eines christlichen Verhaltens

Angestrebt wird ein *Freisetzen* – die Mitarbeitenden zu einer Selbständigkeit zu bringen, die sie ihr Leben bewältigen lässt. Ziel müssen Mitarbeitende sein, denen es möglich wurde, sich um ihre Seele zu sorgen und die sogar die Freiheit haben, sich um die Seelen anderer Mitarbeitenden zu sorgen.

Angestrebt wird ein *christliches* Verhalten im Sinne der Befreiungsbotschaft.

Mit dem *Verhalten* ist die ganze Person des Mitarbeitenden angesprochen: ihr Tun, ihr Denken[55], ihr Fühlen. Die Seelsorge muss auch deshalb unterschiedlichste Formen annehmen. Einer vorzeitigen Verzweckung im Blick auf die anvertrauten BewohnerInnen ist zu wehren[56].

2.1.3. Zuständigkeiten

Natürlich scheinen die professionellen **Altenheimseelsorger**, also meist Pfarrerinnen und Pfarrer zuständig. Im Fall von Pfarrstellen im Bereich der Altenheimseelsorge muss eine Seelsorge für Mitarbeitende hier auch im Blick sein.

---

[50] Vgl. EIBACH, S.221.
[51] SCHIBILSKY, Annäherung, S.18ff.; vgl. STUDENT, Hilfen, S.189f.
[52] Vgl. ZIEMERS emanzipatorischen Aspekt der Seelsorge als Befreiungsgeschehen (S.113ff.).
[53] Vgl. u.a. unten S.21.
[54] Vgl. WOLF, S.63.
[55] Vgl. ZIEMERS ethischen Aspekt der Seelsorge als Orientierungsarbeit (S.116ff.).
[56] So benennt STROHAL als erstes Ziel der Seelsorge an Mitarbeitenden: "daß kranke Menschen und ihre Angehörigen unter den gegebenen menschlichen, strukturellen und ökonomischen Bedingungen gut versorgt werden sollen" (S.173).

Doch meist – und in Zukunft wohl immer mehr – wird die Seelsorgezuständigkeit für eine Altenpflegeeinrichtung in den Zuständigkeitsbereich des Gemeindepfarramtes fallen, in dem sich die Einrichtung befindet. Hier ist dann die **Gemeindepfarrerin** mit ihren seelsorgerlichen, Mitarbeitende begleitenden, liturgischen, spirituellen, theologischen und ethischen Kompetenzen gefragt[57].

Hierbei sollte aber nicht nur der Pfarrer in die Verantwortung gerufen werden, sondern die Strukturen der **Kirchengemeinde** sollten als Potentiale entdeckt werden[58]. Von beiden Seiten – Heim und Gemeinde – sollte hier ein Aufeinanderzugehen stattfinden, damit das Heim im Bewusstsein der Gemeinde verankert wird und das Heim sich als Teil der Gemeinde verstehen kann[59] und sich entsprechend in die Gemeinde einbringt[60].

Die Aufgabenfülle einer Seelsorge für Mitarbeitende scheint schon im Vorab die Gemeindepfarrämter zu überlasten, auch wenn die Strukturen der Gemeinde gut sind und diese Potentiale genutzt werden können. Um dem entgegenzuwirken sollten SeelsorgerInnen mit Heim-, Pflegedienst- und Stationsleitung festlegen, auf welche Angebote sich ihr Tun und das ihrer Gemeinde für Mitarbeitende (und natürlich auch für BewohnerInnen) konzentriert und das gemeinsam erarbeitete Angebot der Seelsorge für Mitarbeitende auch über Aushänge den Mitarbeitenden kommunizieren. Falsche Erwartungen und Überforderung kann so vermindert werden.

Jedoch wird die Zuständigkeit keineswegs nur bei PfarrerInnen und Ortsgemeinden verortet. Sicher sind einige Bereiche ihnen zuzuweisen (v.a. die kommunikativen und z.T. die emanzipatorischen Formen der Seelsorge; vgl. 3.3. und 3.2.), die grundsätzliche Ermöglichung der Seelsorge für Mitarbeitende fällt jedoch in die Zuständigkeit der **Träger** (so v.a. bei den institutionellen und emanzipatorischen Formen; vgl. 3.1 und 3.2.), vor allem wenn diese kirchlich sind[61].

Bei nicht kirchlichen Trägern ist eine einfache Abgabe der Verantwortung an die Träger schwierig. Gerade hier sollte sich die **Kirche** zu Wort melden und die Träger/ die Gesellschaft auf die seelischen Nöte der Mitarbeitenden aufmerksam machen und Mittel und Wege finden, diesen zu begegnen. Die Kirche muss u.a. ihre PfarrerInnen hinreichend für diese Aufgaben qualifizieren und die Alten*heim*seelsorge in Dienstaufträgen, in Sonderstellen und Bezirkspfarrämter gewichtiger berücksichtigen.

Andere Bereiche bedürfen einer Initiative und können im Idealfall so zum 'Selbstläufer' werden. Diese Initiative kann von SeelsorgerInnen, von Mitarbeitenden oder vom Träger ausgehen. Um als seelsorgerliche Einrichtungen zu gelingen müssen v.a. die rituellen

[57] Vgl. 'Gemeinde', S.12.
[58] Vgl. 'Gemeinde', S.10f. Vgl. hierzu "Diakonie vor Ort. Kooperationsbörse mit Projekten der Gemeinde- und Einrichtungsdiakonie" auf www.diakonie-wuerttemberg.de. Hier finden sich zahlreiche interessante Beispiele.
[59] Vgl. 'Gemeinde', S.9.
[60] Vgl. hierzu 'Leitbild konkret', insbes. S.21.
[61] SCHALL (S.359) stellt "Bischöfe, Pröbste, Dekane und Superintendenten" und "auch Anstaltsleiter, Hausväter, Hausmütter und Stationsleiter oder Stationsleiterinnen" in den Dienst der Seelsorge an Mitarbeitenden.

Formen der Seelsorge (vgl. 3.4.) von der **Gemeinschaft der Mitarbeitenden** im Horizont des christlichen Glaubens getragen werden. In den rituellen Formen, aber auch in anderen, kann so jede jedem zur Seelsorgerin werden[62]. Es gilt das Vertrauen der Mitarbeitenden in eigene spirituelle Kompetenzen zu stärken[63].

2.2. EBENEN DER SEELSORGE FÜR MITARBEITENDE UND IHRE INHALTE

"Angesichts der technologischen Leistungen der modernen Medizin
können Sterben und Tod heute als *Versagen* erlebt werden...
haben wir selbst genug unternommen,
um dieses Ende abzuwehren?"
(GUTMANN, S.49)

Im Folgenden seien drei Ebenen einer diakonischen Seelsorge an Mitarbeitenden abgegrenzt[64] und mit größtenteils ihnen spezifischen Inhalten, die den Belastungen in 1.2. Rechnung tragen und die zu Gefährdungen der Lebensbewältigung der Mitarbeitenden führen können, gefüllt. Dass diese Inhalte immer auch andere Ebenen tangieren versteht sich von selbst, weil ja die Mitarbeitenden in allen Ebenen leben.

2.2.1. Gesellschaftliche Ebene

Ganz grundsätzlich soll eine Seelsorge für Mitarbeitende **Aufmerksamkeit** vermitteln. Die Gesellschaft achtet ihre Tätigkeit eher gering. Diese Aufmerksamkeit darf nicht nur ideell verstanden, sondern muss sich z.B. auch in der Bezahlung und den Aufstiegsmöglichkeiten realisieren. Mitarbeitende werden selten in ihren Bedürfnissen, ihren Ängsten und ihren Belastungen wahrgenommen. Als Gegengewicht zu den Anforderungen, die im Pflegealltag an sie gestellt werden, dürfen sie nicht nur als Menschen gesehen werden, die eine Leistung zu erbringen haben, sondern auch als Menschen mit berechtigten Grenzen, die nicht ständig überschritten werden dürfen[65].
Grundlegend ist die Schaffung von **Strukturen**, die Seelsorge an Mitarbeitende überhaupt erst möglich machen. Es müssen räumliche, finanzielle, arbeitszeittechnische, institutionelle und organisatorische Hürden überwunden werden.

2.2.2. Ebene des Arbeitskontextes

Den Mitarbeitenden soll **Beistand in belastenden Pflegesituationen** gewährt werden. Leidvolle körperliche und geistige Erkrankungen, das Sterben und der Tod fordern die Mitarbeitenden immer wieder. Entlastung in – nicht von – diesen Situationen muss gefunden werden.

---

[62] Vgl. LÖDEL, S.13.
[63] Vgl. HOFMANN, Spiritualität, S.30; vgl. WILKENING, S.172.
[64] Vgl. oben S.10.
[65] Vgl. 'Begleitung', S.20.

Die Mitarbeitenden müssen unterstützt werden im Blick auf ihre **diakonische Qualifizierung**. Hierbei müssen gerade neue Mitarbeitende im Blick sein[66]. Die Mitarbeitenden sind es, die das Menschenbild, die christlichen Werte und Glaubensinhalte für BewohnerInnen und so für Angehörigen, BesucherInnen, Medien und die Gesellschaft erlebbar machen[67]. Gerade neue Mitarbeitende "fragen kritisch, inwieweit der christliche Anspruch nicht nur gefordert, sondern auch gelebt wird."[68] Fehlt eine diakonische Qualifizierung der Mitarbeitenden muss die diakonischen Qualifizierung einer Einrichtung den Mitarbeitenden nur als weitere Forderung und eben nicht als Entlastung im Horizont des christlichen Glaubens erscheinen.

Die moderne Medizin wirft ständig neue Problemstellungen im Bereich der **Ethik** auf[69]. Die Mitarbeitenden sind im täglichen Umgang hier gefordert. Den Mitarbeitenden müssen die Grundlegungen und die Inhalte einer christlichen Ethik an die Hand gegeben werden und konkrete Handlungsoptionen müssen diskutiert werden.

Konflikte zwischen Mitarbeitenden und BewohnerInnen, unter den Mitarbeitenden und zwischen Heimleitung und Mitarbeitenden sind unausweichlich. Der Raum für eine Lösung in gegenseitiger Wertschätzung muss gegeben sein.

Immer wieder geraten Mitarbeitende an ihr **Grenzen**. Sie versagen. Sie werden den an sie gestellten Ansprüchen nicht gerecht. Sie bleiben weit hinter ihren eigenen Ansprüchen zurück. Sie machen allzu menschliche Fehler, laden sich zwischenmenschlich Schuld auf. Sie erfahren so hautnah die eigenen und fremden Grenzen menschlichen Lebens[70].

2.2.3. Persönliche Ebene

Dem ständigen Geben der Mitarbeitenden soll ein Nehmen, ein **Auftanken**, ein Durchatmen entgegengestellt werden. Es muss mit den Mitarbeitenden nach Möglichkeiten gesucht werden, wie sie Kraft schöpfen und Verantwortung abgeben können.

Immer wieder tauchen **Lebensfragen**, Fragen nach dem Sinn, Fragen nach Gott auf. Den Mitarbeitenden muss die Chance gegeben werden, diese Fragen am Ort ihres Entstehens, im Pflegealltag, zu stellen und Seelsorge muss sich als Befragte mit den Mitarbeitenden auf die Suche nach Antworten machen. Ein Wahrnehmen und ein Eingehen auf diese Lebensfragen birgt eine große Chance hinsichtlich der Berufsmotivation der Mitarbeitenden[71].

---

[66] Vgl. HOFMANN, Spiritualität, S.30.
[67] Vgl. ein Mitarbeiter: "*Auch für Mitarbeiter sollte man religiöse Kultur anbieten... Religiöse Kultur ist stark abhängig von Mitarbeiter-Kultur. Derzeit haben wir ein utopisches Leitbild und die Praxis hält nicht, was das Leitbild in religiöser Hinsicht verspricht*."
[68] HOFMANN, Spiritualität, S.30f.
[69] Vgl. STROHAL, S.176.
[70] Vgl. GANN, S.127; vgl. SCHMID, S.166ff.
[71] Vgl. STROHAL, S.174.

Der Raum für **Gefühle** ist im Pflegealltag sehr gering. Und doch sind Mitarbeitende mit Tief- und Hochgefühlen, mit Trauer und Freude konfrontiert und müssen diese äußern können[72].

2.3. ERWARTUNGEN VON MITARBEITENDEN AN EINE SEELSORGE FÜR MITARBEITENDE

"Die Seele [von BewohnerInnen und Mitarbeitenden]
wird bei uns nicht gepflegt!"

Zunächst ist es mir ziemlich deutlich geworden, dass die meisten Mitarbeitenden für *sich selbst* zunächst selten Seelsorge erwarten[73] - mag es am abstrakten Begriff und an der Ferne zu den Erfahrungen ('Pfarrer kommen doch nur zu den Bewohnern!') liegen. Im Laufe meiner Gespräche wurden jedoch durchaus Bedürfnisse geäußert[74] und stets wurde mir und den Mitarbeitenden bewusst, was WEINGARDT in der Auswertung einer Befragung in der Samariterstiftung[75] als Schlussfolgerung formuliert: "Die Spiritualität des Mitarbeiters sollte gefördert werden und er sollte Gelegenheit haben, theologische oder die eigene Person betreffende Fragen und Probleme zu erörtern."
Die konkreten Erwartungen wurden in vereinzelten offenen Gesprächen mit Stationsleitung und Mitarbeitenden durch mich erhoben und einer Umfrage der Samariterstiftung entnommen. Die Erwartungen konnten wie folgt systematisiert werden[76]:
Es gab Erwartungen, die die *Strukturen* des Altenheims und der Altenpflege an sich betrafen - seien es nun die räumlichen Gegebenheiten, die zeitliche Organisation oder die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (2.3.1).
Darüber hinaus gab es Erwartungen, die im Bereich von religiöser Beratung, von (Krisen-) Begleitung, von *Kommunikation* von Problemen, Fragen, Konflikten etc. lagen. Erhofft wurde hier durch Bildung eine Prävention, eine *Emanzipation*, ein Lernen und eine Hilfe zur Selbsthilfe (2.3.2.).
Zuletzt gab es Erwartungen in Bezug auf die *rituelle Gestaltung* des Heimalltags (2.3.3.).

---

[72] Vgl. GANN, S.127f. SCHMIDBAUER spricht im Blick auf das Helfer-Syndrom von emotionaler Erziehung und Selbsterfahrung (S.205), damit der Helfer-Syndrom-Helfer lernt, "den Charakter der Gegenseitigkeit in seiner Beziehung zu den Klienten wahrzunehmen und zu betonen" (S.210).
[73] Vgl. unten S.17 und oben S.14.
[74] So auch in der Untersuchung der Samariterstiftung, vgl. WEINGARDT, Leben, S.21.
[75] Zum Projekt 'Religiöse Kultur in der Samariterstiftung' vgl. WEINGARDT, Glauben/ DIES., Leben.
[76] Die erhobenen Erwartungen der Mitarbeitenden waren sehr 'formal' – was keineswegs eine Abwertung darstellen soll. Sie wurden auch im formalen Rahmen eines Interviews (Samariterstiftung) und im Gespräch über eine (wissenschaftliche) Hausarbeit (Praxis des Verfassers) erhoben. Konkrete Inhalte wurden nur am Rande thematisiert und waren oft eine Überforderung der Befragten ('Ich glaube schon, dass sich da Themen ergeben. Aber mir fällt gerade kein passendes ein...'). Die Strukturierung der Erwartungen wurde deshalb anhand der Formalität gemacht und kann so mit den Formen der Seelsorge (3.) parallelisiert werden. Keinesfalls soll suggeriert werden, dass die Formen damit exakt die Erwartungen der Mitarbeitenden treffen.

2.3.1. Erwartungen im Bereich der Strukturen

Eine Mitarbeiterin erwartet von Seelsorge ganz klar Anerkennung ihrer Person und ihrer Arbeit: "*...dass endlich mal jemand Verständnis für meine Sorgen hat.*"

Viele Mitarbeitende hingegen, auch wenn sie dezidiert auf ihre Erwartungen an Seelsorge für *sich selbst* angesprochen werden, äußerten, dass sie mehr **Zeit** für die BewohnerInnen, mehr Zeit für Leistungen außerhalb der Pflege haben möchten, "*dass wir menschlich bleiben können*". Nachgefragt, warum sie dies von einer Seelsorge für *sich selbst* erwarten, erklärte mir eine Mitarbeitende, dass ihre Seele "*mehr brauche als Waschen, Anziehen und Toilette*". Mitarbeitende erwarten von einer Seelsorge für sich selbst, dass sie *ihren seelischen Bedürfnissen im Umgang mit den BewohnerInnen* Raum verschafft. Sie sind die eigentlichen Seelsorgenden für die BewohnerInnen[77] und fühlen sich hierbei zeitlich ungemein bedrängt. Sie würden die Sorgen ihrer Seele wahrgenommen fühlen, wenn sie mehr Zeit für Gespräche etc. mit den BewohnerInnen hätten.

Sehr oft begegnete ich in meinen Gesprächen einem ähnlich gelagerten Wunsch: Sterbebegleitung ganzheitlich zu praktizieren und nicht die nicht-pflegerischen Komponenten an Ehrenamtliche abzugeben. Hierzu bedarf es entsprechender **Organisation**.

Der Wunsch nach mehr Engagement und **Präsenz des Pfarrers** ist verständlich. Letztendlich konnte im Gespräch mit einer Stationsleitung geklärt werden, dass es wohl nicht an der Quantität der Präsenz, sondern an der Regelmäßigkeit und Berechenbarkeit der Seelsorgebesuche liegt und einer klaren Zuständigkeit von Seiten der das Altenheim frequentierenden PfarrerInnen[78].

2.3.2. Erwartungen im Bereich von Emanzipation und Kommunikation

Wenn sich Mitarbeitende um die seelischen und religiösen Bedürfnisse der BewohnerInnen kümmern, müssen sie selbst Orte haben, an denen sie ihre religiösen und seelischen Bedürfnisse befriedigen können[79]. So äußern Mitarbeitende direkte Erwartungen an die Seelsorge im Blick auf mehr **persönliche und theologische (Fach-)Betreuung und Begleitung**, damit sie mit der Sinnfrage nicht allein gelassen werden, Orientierung in allgemeinen Lebensfragen bekommen und mit den Herausforderungen des Berufs besser umgehen können[80]. Allerdings wurden Angebote in diesem Bereich oft zu theoretisch oder zu belastend empfunden: "*Wir haben uns drei Tage mit Sterben beschäftigt. Danach fühlte ich mich halbtot.*"

Darüber hinaus scheinen **Schulungs- und Fortbildungsangebote für christlich orientierte und interessierte Mitarbeitende** durchaus im Interesse nicht zuletzt von nicht-christlich erzogenen (z.B. Spätaussiedler; Menschen aus den fünf neuen Bundes-

[77] Vgl. WEINGARDT, Leben, S.20.
[78] Dieser Inhalt wurde oben (S.13) abgehandelt und wird in 3. nicht mehr aufgenommen.
[79] Vgl. WEINGARDT, Leben, S.21.
[80] Vgl. ebd.

ländern) und kirchlich entwurzelten Mitarbeitenden. So eine Spätaussiedlerin: "*Ich komme von Russland, wurde atheistisch erzogen, hätte gern mehr Information über das Christentum*". Möglichkeiten der Information, der Reflexion und der Entwicklung werden gewünscht und müssen geboten werden, z.B. durch "Seminare zu psychologischen und spirituellen Themen" oder zu "'Grundfragen des Glaubens'"[81]. So nannte eine Mitarbeiterin als ihr Interesse: "*Sind lebensverlängernde Maßnahmen um jeden Preis christlich?*".

In Bezug auf Pfarrer und Pfarrerinnen taucht vereinzelt der Wunsch nach **Einzelseelsorge** auf.

Der Wunsch nach **Supervision** wird geäußert, oft als Forderung nach mehr Zeit für Gespräche der Mitarbeitenden untereinander.

2.3.3. Erwartungen im Bereich der Rituale

Verschiedene Mitarbeitende hatten positive Erfahrungen mit bzw. Wünsche in bezug auf **Rituale**: Abendandachten, Andachten auf den Wohnbereichen oder für das ganze Heim, offizieller Tagesbeginn, Tischgebet. Durchaus wird gesehen, dass auf BewohnerInnen ausgerichtete Rituale der Gemeinschaft, die sie begeht, wertvoll sind – und so auch den Mitarbeitenden[82]: "*Ich feiere immer gern beim Krankenabendmahl mit. Das gibt mir auch Kraft.*"

Mitarbeitende wünschen sich, nach dem eigenen Erleben von Ritualen (z.B. Aussegnungsfeiern) befragt, Rituale, die individuell gestaltet sind und sprachlich und ideell ihrer Welt begegnen. Die Mitwirkung bzw. Federführung bei Ritualen wird beim Seelsorger verortet[83]: "*Wenn ich dann allein an einem Krankenbett stehe, will ich was tun, weiß aber nicht was – Gebet? Lied? Ich fühle mich hilflos. Ein Pfarrer so als 'führende Hand', der am Krankenbett ein Gebet spricht...*".

Um evtl. Rituale im Kreis der Mitarbeitenden durchführen zu können, müssen diese die Mitarbeitenden in ihrer Kreativität entlasten und in der Durchführung nicht überfordern: "*Eine Handreichung [zum Beistand bei Sterbenden] wäre gut. Ich nehme immer das Gesangbuch, aber ich kann doch nicht immer 'Jesu, geh voran' singen*". Als Beispiele für Rituale nennen Mitarbeitende fast ausschließlich Verabschiedungs- bzw. Aussegnungsrituale. Hierbei geht es ihnen um die Würde der Verstorbenen, aber auch um die eigene Würde[84] und das eigene Befinden: "*Ich möchte die Sachen loswerden, die mich noch begleiten, die mich auch weiter beschäftigen*".

---

[81] DIES., Glauben, S.35.
[82] Vgl. dazu unten S.32f.
[83] Vgl. WILKENING, S.260.
[84] Vgl. WEINGARDT, Glauben, S.35 und GRÖNING, S.92f.

Insgesamt nahm ich eine große Offenheit gegenüber mit den Mitarbeitenden gemeinsam initiierten Ritualen wahr. Das 'Erinnerungsbuch'[85] bedurfte nur geringer Initiative meinerseits und wurde auf anderen Stationen mit Interesse aufgenommen.
Auf Rituale direkt befragt (z.B. Aussegnung), taucht auch eine dem strukturellen Bereich (2.3.1.) zuzuordnende Erwartung der Mitarbeitenden nach einem ästhetischen, feierlichen, 'sakralen' Raum auf.

[85] Vgl. unten S.38f.

'ICH WOLLTE DARÜBER REDEN' – ZWISCHENBEMERKUNG AUS DEM HEIMALLTAG

Eine Mitarbeiterin erzählte mir davon, dass sie nach fünf Tagen Urlaub wieder zur Spätschicht auf die Station zurückkam. Über andere Wege hatte sie erfahren, dass an ihrem ersten Urlaubstag eine Bewohnerin, Frau X., verstorben war. In der Übergabe bekam sie mit, dass das Bett von Frau X. schon wieder belegt worden war. Nach der Übergabe war sie unzufrieden, da der Tod der Bewohnerin in keiner Weise mehr thematisiert worden war und sie gerne "*darüber reden wollte*". Während des Arbeitens bemerkte sie, dass einzig das Türschild noch an Frau X. erinnerte. Am Ende ihrer Schicht nahm sie das Türschild ab und setzte sich für fünf Minuten an einen ruhigen Ort auf der Station. "*Ich hielt das Türschild in Händen und dachte an Frau X. Ich musste ja zuerst mal auch kapieren, dass sie gestorben ist. Ich dachte an die vielen Erlebnisse mit Frau X. Klar dachte ich an die vielen Schwierigkeiten... Danach ging es mir besser. Ich hatte das etwas abgeschlossen. Nur hätte ich schon mit den anderen gerne noch gesprochen. Von denen habe ich ja gar nichts erfahren.*"

Der Platz von Verstorbenen wird nach wenigen Tagen wieder von neuen BewohnerInnen eingenommen. Die Trauer, die Gefühle der Mitarbeitenden haben da kaum Platz. Sie dürfen nicht Vorrang vor den zu erledigenden Aufgaben haben. Gefühle und Belastungen können dann erst 'nach Ende der Schicht' Raum bekommen. Der entlastende Austausch mit anderen Mitarbeitenden wird in der Hektik des Pflegealltags gerne verdrängt. Die seelischen Belastungen müssen die Mitarbeitenden allein, in ihrer Freizeit, auf eigene Initiative hin verarbeiten.

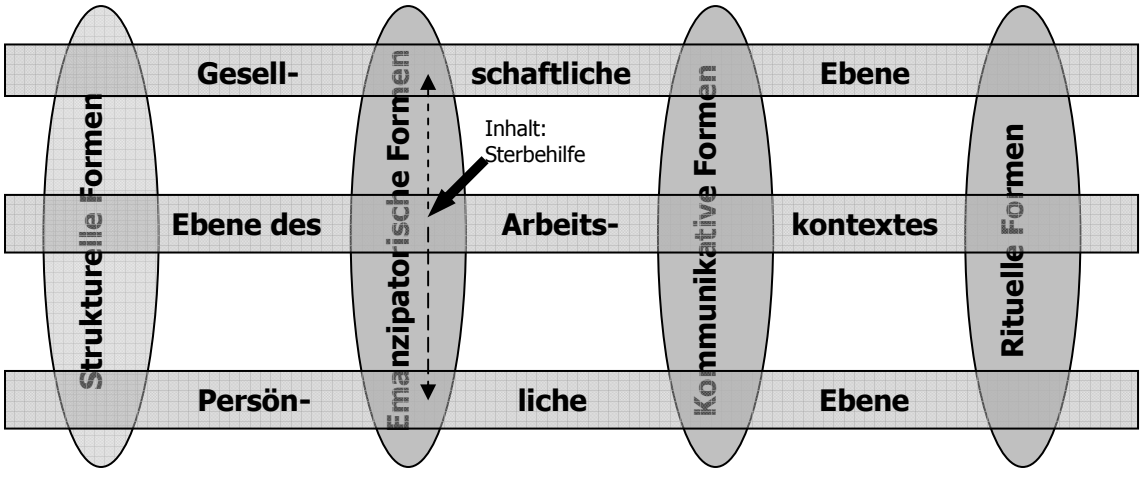
Dies macht das Erlebnis dieser Mitarbeiterin überdeutlich und verlangt damit geradezu nach einer seelsorgerlichen Formgebung.

3. FORMEN UND BEISPIELE EINER SEELSORGE FÜR MITARBEITENDE

3.0. VORBEMERKUNGEN

1. Seelsorge für Mitarbeitende kann und muss *unterschiedliche* Formen annehmen. Das hat die Zielsetzung auf ein Verhalten (2.1.2.3.) gefordert und haben die Erwartungen der Mitarbeitenden (2.3.) bestätigt. Ebenso legen es die Ausführungen zu den Ebenen der Seelsorge (2.1.1.) und den Zuständigkeiten (2.1.3.) nahe. Da schon die Erwartungen der Mitarbeitenden recht formal waren und entsprechend systematisiert werden konnten[86], wird diese Systematisierung nun beibehalten – wohl wissend dass es keine 'reinen' Einteilungen sind. Auch ein Abschiedsritual ist kommunikativ, auch eine Fortbildungsveranstaltung bedarf struktureller Formen.

2. Diese Formen der Seelsorge sind mit den unter 2.2. aufgeführten Inhalten zu füllen. Am jeweiligen Inhalt hängt, auf welcher Ebene sich Seelsorge hauptsächlich befindet. Eine Fortbildungsveranstaltung kann sich z.B. je nach Inhalt auf der persönlichen Ebene ("Ausgebrannt!"), auf der Ebene des Arbeitskontextes ("Standards für Sterbebegleitung") oder der Gesellschaft ("Neuordnung der Pflegeversicherung und ihre Auswirkungen auf die Zukunft der stationären Altenpflege") befinden. Die anderen Ebenen werden aber immer auch mitberührt, da Mitarbeitende in allen Ebenen leben und arbeiten. Der Inhalt bringt die Hauptebene mit sich und definiert die Form. Inhalte der persönlichen Ebenen z.B. können strukturelle Formen (Meditationsraum), emanzipatorische (Fortbildung zu Entspannungsübungen), kommunikative (Einzelgespräch mit Seelsorger) oder rituelle Formen (Abschiedsritual) annehmen[87].



Der Inhalt 'Sterbehilfe' z.B. liegt hauptsächlich auf der Ebene des Arbeitskontextes. Es bietet sich eine emanzipatorische Form von Seelsorge an (Fortbildung). Er tangiert in seiner emanzipatorischen Durchführungsform aber auch die persönliche (z.B. eigene Ein-

[86] Vgl. Anm. 76.

[87] Sicher sind nicht alle Formen für alle Inhalte und damit alle Ebenen gleich geeignet. Es dürfte z.B. eher schwer sein einen Inhalt zu finden, der in ritueller Form Seelsorge auf der gesellschaftlichen Ebene ausübt (allenfalls eine Mahnwache).

stellung zum Lebenswert eines Lebens) und die gesellschaftliche Ebene (z.B. Gesetzeslage).

3. Es sollen nun die Seelsorgeformen beschrieben und diese Formen beispielhaft mit Inhalten gefüllt werden. Dieses Füllen muss im Rahmen dieser Arbeit sehr bruchstückhaft bleiben. Beispiele aus meiner eigenen, aus fremder Praxis und aus der Literatur werden an exemplarischen Stellen hierzu eingefügt.

3.1. STRUKTURELLE FORMEN

Meine Erfahrung ist,
je klarer eine Struktur,
desto besser findet die einzelne ihren Platz.
Je klarer Autoritäten und Verhältnisse
abgesprochen sind, um so besser sind sie
anfragbar und schaffen Frieden,
wenn man darin einander dient
und jede ihren Raum hat.
Um Verbesserung der Strukturen müssen
müssen wir uns stets bemühen.
(SR. ANNA-MARIA A.D. WIESCHE[88])

Strukturelle Formen einer diakonischen Seelsorge[89] ziehen den Blick sehr weit – umfassen dabei die Altenpflegeeinrichtung und ihre Organisation als ganzes mit ihren einzelnen konkreten strukturellen Elementen (3.1.2.) und die Konstitution und Strukturierung der Institution 'Pflegeheim' durch die Gesellschaft (3.1.1.)[90].

3.1.1. Seelsorge als Prophetin gegen Strukturen

Seelsorge für Mitarbeitende muss immer auch die Rolle einer Prophetin einnehmen. Sie muss die Stimme erheben für die, die am Rand der Gesellschaft stehen. Am Rand der Gesellschaft stehen nicht nur die pflegebedürftigen Menschen, sondern dort sehen sich auch die Mitarbeitenden in der Altenpflege[91].

Zwei Richtungen des prophetischen Mahnens und Warnens sind unerlässlich. Zum einen muss die **Dominanz ökonomischer Beurteilungskriterien** hinterfragt werden. Die Pflegeversicherung hat die Ökonomie in die kleinste Tätigkeit der Altenpflege gebracht. Haare kämmen ist vom Arbeitsaufwand und von der Vergütung her exakt normiert. Die Kirche kann die Gestaltung des Kontaktes zwischen Helfenden und Hilfsbedürftigen nicht anderen Systemen und ihren Kriterien überlassen, sondern muss ihr Kriterium der Nächstenliebe wieder kritisch[92] in die Diskussion bringen, da die Zustände in der Altenpflege nach diesem Kriterium unhaltbar geworden sind.

---

[88] Zitiert nach: 'Struktur', o.S.
[89] Vgl. oben S.10.
[90] In 3.1. finden die Inhalte 'Aufmerksamkeit' und 'Strukturen' auf der Ebene der Gesellschaft und des Arbeitskontextes Raum. Der Inhalt 'Ethik' auf der Ebene der Gesellschaft klingt an.
[91] Vgl. oben S.6.
[92] Vgl. KLESSMANN, Dimension, S.225-228.

Zum anderen muss das **naturwissenschaftliche Menschenbild** durch prophetisches Mahnen zumindest ergänzt werden. Dieses Menschenbild geht - sehr verkürzt dargestellt - von einem Idealbild des gesunden Menschen aus, das erreicht werden soll und kann. Krankheiten werden als behebbare Defizite betrachtet. Biblisch betrachtet ist das Angesprochensein von Gott das Einzige, was Leben eine Wertung geben kann – und damit ist jedes Leben gleich hochgeachtet. Bestimmend ist die göttliche Hochschätzung jeglichen Lebens, womit andere Normierungen ihre Bedeutung verlieren. Gesundheit und Krankheit – als ein Beispiel dieser vorläufigen Normierungen – sind zwei 'Zustände' unseres fragmentarischen Lebens, aber keine normierenden Maßstäbe[93]. Krankheit verliert so ihren defizitären Charakter. Leiden und Sterben sind wie Lebenslust und Geburt Bestandteile des Lebens und müssen geachtet und geschätzt werden. Eine große prophetische Aufgabe steht in der Altenpflege bevor, da hier auf allen Ebenen mit den Begriffen der 'Rehabilitation' und der 'Aktivierung' das defizitäre Bild von Krankheit durchscheint.
Das prophetische Mahnen und Warnen der Kirche muss in der momentanen Debatte zur Veränderung des Sozialstaates hörbar werden. Es muss in Gesprächen mit Trägern thematisiert werden. Vor allem muss es in und durch die Gemeinden[94] als Wort Gottes von den Kanzeln, in den Klassenzimmern und in den Gemeindehäusern verkündet werden. Es gilt die Option für die am Rand der Gesellschaft einzufordern.

3.1.2. Seelsorge als Anwältin in Strukturen

Als Anwältin der Mitarbeitenden muss Seelsorge in den Strukturen, in der Institution Altenpflegeheim bzw. der Institutionen des sozialen Trägers, sich dafür einsetzen, dass Seelsorge überhaupt stattfinden kann. Übergreifende Forderung wäre, Seelsorge für Mitarbeitende durch entsprechende finanzielle Mittel zu ermöglichen. Ich möchte jedoch im Folgenden kurz die wichtigsten seelsorgerlichen Maßnahmen betrachten, wohl wissend, dass im Hintergrund einer jeden die 'Seelsorge durch Geld' steht.

3.1.2.1. Seelsorge durch Zeit

Die Sorge um die Seele braucht Zeit. Das ist die grundsätzlichste Bedingung, dass Seelsorge überhaupt stattfinden kann. Den Mitarbeitenden muss Zeit für ein eigenes oder fremdes Sorgen um die eigene Seele gewährt werden. Für alle Formen der Seelsorge ist ein Gewähren von Zeit notwendig. "Würde der Pflegenden heißt, diese als Anerkennungsverhältnis verstehen zu dürfen, nicht als instrumentelles Dienstleistungsverhältnis und es heißt, die ethischen Potentiale der Pflege in Institutionen auch verwirklichen zu dürfen, also Zeit haben."[95]

[93] Vgl. a.a.O. S.232; vgl. DERS., Ausblick, S.286-289.
[94] Vgl. 'Gemeinde', S.11.

3.1.2.2. Seelsorge durch Räume

Die Sorge um die Seele braucht baulich gesehen Räume. Es braucht Räume des Rückzugs für Mitarbeitende[96] (Meditation, Entspannung, Besinnung...; vgl. 3.2.1). Stationszimmer sind reine Zweckräume, die keinerlei Intimität oder Ruhe bieten. Es braucht 'sakrale' Räume, die Ritualen (vgl. 3.4) Raum geben. Ihre Gestaltung sollte nicht aufwändig, aber angemessen sein.

3.1.2.3. Seelsorge durch Standards

Seelsorge für Mitarbeitende soll in allen ihren konkreten Formen (Andacht, Fortbildung, diakonische Qualifizierung Abschiedsrituale...) ebenso wie Pflegeleistungen in Standards erfasst und somit in einem alle Seiten beteiligenden Prozess für alle Seiten verbindlich gemacht werden[97]. So können die Interessen der Mitarbeitenden berücksichtigt werden, wodurch ihre Motivation erhöht wird.

Es muss u.a. festgeschrieben sein, dass neue Mitarbeitende über die diakonische Identität informiert werden und diese für sie zu einer Identifikationsmöglichkeit wird[98]. Einführungstage gehören zum Standard[99], ebenso wie der Besuch von Fortbildungen zur Selbstsorge u.a.

Im Bereich der rituellen Formen der Seelsorge kann zum Beispiel für einen zeitintensiveren Umgang mit Sterbenden ein standardisierter Notfallplan erstellt werden, "der Pflegeaufgaben definiert, die auch einmal für eine gewisse Zeit hinten angestellt werden können, ohne andere Bewohner unzuverlässig zu vernachlässigen"[100]. Ebenso kann die Präsenz am Sterbebett so über Standards institutionalisiert werden, dass "stündlich eine – beliebig kurze – zeitliche Präsenz im Zimmer der Bewohnerin"[101] garantiert ist[102].

---

[95] GRÖNING, S.93f.
[96] Vgl. PIPER, S.191.
[97] Vgl. 'Gemeinde', S.9.
[98] Vgl. 'Begleitung', S.22 und darin den Leitsatz 5: "Wir machen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßige Angebote, die die Identifikation mit dem diakonischen Profil unserer Arbeit fördern" (S.55) und seine Konkretion in Bezug auf die Beachtung seelischer Belange der Mitarbeitenden, die Achtung von und die Arbeit an Grenzen der Mitarbeitenden, das Fortbildungsangebot, die Auseinandersetzung mit dem christlichen Menschenbild und die Entdeckung neuer Kraftquellen.
[99] Dies nimmt den Inhalt 'diakonische Qualifizierung' auf der Ebene des Arbeitskontextes auf.
[100] WILKENING, S.142.
[101] Ebd.
[102] Vgl. als Beispiele für solche Standards für die Sterbebegleitung 'Sterbende'. Hier findet der Inhalt 'Beistand in belastenden Situationen' auf der Ebene des Arbeitskontextes Raum.

3.2. EMANZIPATORISCHE FORMEN

"Für andere zu sorgen,
ohne sich selbst versorgen zu können.
Andere unabhängig machen,
wenn man sich selbst nicht frei fühlt."
(COENEN-MARX, S.57)

"Aus-, Fort- und Weiterbildung dienen der Sicherung, Förderung und Weiterentwicklung der Professionalität, der Entwicklung der Persönlichkeit und der Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem diakonischen Auftrag."[103] Seelsorge für Mitarbeitende findet im Bereich der Bildung statt. Wie auch pflegespezifische Fortbildungen will seelsorgerliche Bildung den Mitarbeitenden Wissen und Praxis mit auf den Weg geben, damit sie selbständig in Krisensituationen für ihre und die Seelen anderer Mitarbeitenden sorgen können. Seelsorgerliche Fortbildung hat also einen emanzipatorischen Impetus.
Unterschieden werden kann hier nach Bildung, die auf die Person des Mitarbeitenden konzentriert ist und diesen für sich *selbst zur Sorge* um seine Seele emanzipieren möchte (3.2.1.) und nach Bildung, die *Wissen* für die seelischen Herausforderungen des Arbeitskontextes, vermittelt (3.2.2.). Rituelle Formen der Seelsorge verbinden die Selbstsorge des Mitarbeitenden mit den Herausforderungen des Arbeitsalltags und werden in Fortbildungsveranstaltungen eingeführt, erhalten aber ihre seelsorgerliche Qualität durch die Durchführung und werden deshalb in einem extra Kapitel behandelt (3.4.).

3.2.1. Seelsorge durch Selbstsorge[104]

"Dem Ruf nach patientenorientierter Pflege muß der Ruf nach pflegepersonalorientierter 'Selbstpflege' folgen"[105]. Den Mitarbeitenden müssen Fertigkeiten vermittelt werden, die sie von den Belastungen des Pflegealltags entlasten[106] – und dies sowohl in den Belastungen (also bei der Arbeit) als auch nach den Belastungen (also am Ende des Arbeitstages und in der Freizeit). Ziel soll sein, den Mitarbeitenden, von denen eine 'Fürsorge nach außen' gefordert wird, eine 'Fürsorge nach innen' zu ermöglichen[107].
Das denkbare Instrumentarium der Entspannungs-, Meditations- und Konzentrationsübungen ist enorm[108] und kann von mir weder überblickt noch bewertet werden. Eine Vielfalt anzubieten ist auf jeden Fall notwendig, da die Praxis einer Entspannungsübung davon abhängt, ob sie zu der Person passt. Um im Alltag praktikabel zu sein, müssen auf alle Fälle zeitlich und organisatorisch nicht allzu aufwändige Formen ausgewählt werden, z.B. progressive Muskelentspannung.

---

[103] 'Zuerst der Mensch', o.S.
[104] Die Inhalte 'Gefühle', 'Grenzen' und 'Auftanken' werden auf der persönliche Ebene aber auch auf der des Arbeitskontextes aufgenommen.
[105] KUHLMEY, S.309.
[106] Nach MUTHNEY, S.265f. wünschen sich 74% der befragten Mitarbeitenden Fortbildungen zu 'Möglichkeiten des Selbstschutzes'.
[107] Vgl. STUDENT, Hilfen, S.197.
[108] Vgl. zur Entspannung im Rahmen der Hospizarbeit STUDENT, Hilfen, S.198f.

Neben diesen Entspannungs- oder Meditationsübungen ist eine Wiederentdeckung von Lebens-Rhythmen und ihre entsprechende Qualifizierung mit Arbeiten und Ruhen den Mitarbeitenden zu vermitteln[109].

Doch darüber hinaus geht es auch um die Spiritualität der Mitarbeitenden. Es gilt mit den Mitarbeitenden ihre Kräfte zu entdecken und aufzusuchen und ihre Mauern kennenzulernen, an denen ihre Kräfte immer wieder versagen. Es geht darum die eigenen Gaben, Grenzen und Gefahren zu entdecken[110]. Die spirituellen Quellen der Kräfte[111] sollen entdeckt werden und in persönlichen oder (teil-)öffentlichen[112] Ritualen – nach Möglichkeit auch im Arbeitsablauf – aufgesucht werden. So können Mitarbeitende "in der Arbeit Abstand zur Arbeit finden und sich auf die Quellen der Kraft für den eigenen Dienst besinnen"[113]. Beispiele für ein solches Aufsuchen wären Besinnungs-Momente im Alltag, ein Schwellengebet an der Eingangstüre, ein Feier-Abend-Gebet[114], das Fingerkreuz[115] oder dezidierte Fortbildungsveranstaltungen im Bereich 'Exerzitien im Alltag'.

Mauern, an denen die Kräfte der Mitarbeitenden immer wieder versagen, sind die Verlusterlebnisse und die Ängste um die eigene Sterblichkeit[116]. Selbstsorge wäre hier das 'Lernen' "abschiedlich zu leben"[117] bzw. ein präventiver Selbstorientierungsprozess, "antizipatorisches Trauern"[118].

Selbstsorge beinhaltet auch Abgrenzung: Schutz vor Überforderung, vor emotionalen Fallen, vor burn-out[119]. Altenpflege ist ein Beruf der als 'selbstloses Geben' eingeschätzt wird. Altenpflege ist hauptsächlich ein 'Frauenberuf'. Um die Altenpflegerinnen in ihrem Beruf nicht dem Zwang des 'selbstlosen Gebens' - wie es für einen 'Frauenberuf' selbstverständlich erscheint - unterzuordnen, müssen in Fortbildungen Strategien entwickelt werden, "die eine größere Selbstbehauptung der Pflegenden in einem 'Frauenberuf' ermöglichen" und "typischen Belastungsfaktoren in der Altenpflege [...] begegnen"[120]. Darüber hinaus sollen Mitarbeitende ermächtigt werden in den Prozessen der Standardisierung und der Formulierung und Umsetzung von Leitbildern ihren Standpunkt zu vertreten und zu verteidigen.

---

[109] Vgl. 'Habt acht', S.11-15.
[110] Vgl. a.a.O. S.8-10.
[111] Vgl. EBERT, S.91-93.
[112] Vgl. unten S.31ff.
[113] 'Brief', S.15.
[114] Vgl. 'Habt acht', S.15-21; vgl. WILKENING, S.172.
[115] Vgl. unten S.41.
[116] Vgl. WILKENING, S. 172; vgl. STUDENT, Hilfen, S.193; vgl. oben S.12.
[117] KAST, S. 154.
[118] SCHROTH, S.55ff.
[119] Vgl. STUDENT, Hilfen, S.191.
[120] HABERMANN, S.7.

3.2.2. Seelsorge durch Wissen[121]

Seelsorgerliche Bildung will soziales Lernen ermöglichen – und damit mehr als Fakten vermitteln. Sie sollte die drei Grunddimensionen des humanen Lernens umfassen: den biografischen Aspekt (Lebensgeschichte), die Praxis (Handlungsabläufe, berufliche Aufgabenstellungen) und die Sinn- bzw. Theorie-Dimension (historisches und humanwissenschaftliches Wissen, Glaubenswahrheiten)[122].

Die Form ist zu differenzieren in Unterrichtsinhalte in der Ausbildung zur Altenpflegerin, in Einführungstage für neue Mitarbeitende zur diakonischen Profilierung der Mitarbeitenden[123] und in Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.

Die Inhalte werden unabhängig von der Ausdifferenzierung der Form ähnliche, allerdings mit je spezifischer Gewichtung, sein. Das Spektrum ist vielfältig:

- Fragen des Glaubens und der christlichen Praxis im Berufsalltag[124],
- dezidiert biblische und/ oder theologische Inhalte (u.a. christliches Menschenbild, Gottesbilder in der Pflege),
- Orientierung in allgemeinen Lebensfragen[125],
- ethische Problemstellungen,
- Sterbebegleitung[126],
- Heilen und Pflege/ das theologische Verständnis von Krankheit, Leiden und Sterben[127]/ diakonisches Pflegeverständnis,
- Einführung in das Leitbild der jeweiligen Einrichtung und
- konkrete Auswirkungen der Belastungen (Sucht, Gewalt, Emotionen, Macht und Ohnmacht, Überlastung).

3.3. KOMMUNIKATIVE FORMEN

"*Mit irgendjemand muss man doch*
über das [lange Leiden einer BewohnerInnen] sprechen.
Aber mein Mann will's auch nicht mehr hören."

3.3.1. Seelsorge durch Einzelgespräche

Sind die Zuständigkeiten[128] geklärt und veröffentlicht und ist die Seelsorgerin unter den Mitarbeitenden bekannt und geschätzt, ergeben sich immer wieder Gespräche mit einzelnen Mitarbeitenden – entweder 'zwischen Tür und Angel' oder auch geplante z.B. nach

[121] Die Inhalte 'Beistand in schwierigen Pflegesituationen', 'Diakonische Qualifizierung', 'Ethik' und 'Lebensfragen' auf der persönlichen Ebene und der Ebene des Arbeitskontextes finden hier Raum.
[122] Vgl. SCHIBILSKY, Trauerwege, S.18ff.
[123] Vgl. oben S.15.
[124] Vgl. 'Gemeinde', S.9f.
[125] Vgl. WEINGARDT, Leben, S.21.
[126] Hierbei spielt das Faktenwissen über die Betreuung von Mitgliedern anderer Religionen und Weltanschauungen eine Rolle; vgl. 'Krankheit' und 'Zeit', S.4-32.
[127] Vgl. 'Brief', S.7-9.
[128] Vgl. oben S.12-14.

einer entsprechenden Bitte. Viel liegt hier an der Person des Seelsorgers und wie er seine Rolle ausfüllt.

Als Beispiel für ein 'Tür und Angel'-Gespräch, das auf der Ebene des unmittelbaren Arbeitskontextes beginnt und dann die persönliche Ebene sehr stark berührt, möchte ich ein Gespräch aus meiner Praxis anführen. Es zeigt, dass diese Form für den Inhalt 'Gefühle' bestens geeignet ist. An sich ist diese Form für fast alle Inhalte offen.

Ich (Seelsorger, S) machte einen Besuch im Altenpflegeheim und traf die BewohnerInnen und eine mir aus der Gemeinde gut bekannte Mitarbeiterin, Frau W., beim Kaffeetrinken an. Ein nettes Gespräch entwickelt sich. Plötzlich erhebt sich Frau W. und sagt: "Ich müsste nachher noch was mit Ihnen im Stationszimmer besprechen."

Das Gespräch im Stationszimmer wird von Frau W. mit: "Da hätte ich mal ein Anliegen an Euch Pfarrer." eröffnet. Zunächst geht es um Frau D., eine Neuaufnahme. Frau W. hat viel (Frei-)Zeit in die völlig verwahrloste Frau D. investiert (Kleiderkauf...), jedoch nach einigen Tagen misstraut Frau D. Frau W. zusehends mehr, beschimpft sie und zeigt sich gänzlich undankbar.

W1: Ja, da sollten die Pfarrer mal Seelsorge betreiben (*kurze Pause*). Jetzt habe ich ihnen das Ganze erzählt, aber sie wissen schon... Nur dass sie mal Bescheid wissen.

S1 (*unsicher, was Frau W. will*): Und wie werden *Sie* weiter mit der Frau umgehen?

W2: Ja. Ich muss das halt irgendwie wegstecken, dass diese Frau so undankbar ist. Ich habe das alles ja nicht getan, damit sie Dankbarkeit zeigt. Ich habe das einfach so getan. Ich bin halt so.

S2: Aber *etwas* Dankbarkeit würde *ich* schon erwarten.

W3: Ein bisschen Dankbarkeit kann man doch auch erwarten! Aber Frau D. hat sogar gesagt, sie hätte eine Detektei auf mich angesetzt (*erzählt ausführlich von weiteren Begegnungen mit Frau D.*). Ihre Ärztin sagt jetzt auch schon, dass man mir nicht über den Weg trauen kann.

S3 (*bestimmt*): Ach! Da bekommen Sie für ihre ganze Mühe ja nur Misstrauen zurück...

W4: ...und nicht nur von Frau D.! (Frau W. erzählt von der undankbaren Heimleitung, die ihr Engagement in ihrer Freizeit sehr kritisch sieht). Ich mache denen ja sowieso zu viel.

S4: Oh, Frau W.! Da haben sie nicht mal einen Arbeitgeber, der ihnen dankbar ist. Und das bräuchten sie in der Situation mit Frau D. wohl gerade nötig.

Kurze Pause

W5: Und schon als Kind habe ich das erlebt!

Pause

W6: Herr K. [*ein gemeinsamer Bekannter*] war damals der einzige, der mich geliebt hat. Meine Mutter hat mich ja im Krieg unehelich bekommen. Mich hat man dann immer versteckt, wenn Besuch gekommen ist. Ich wollte mal morgens zu meiner Mutter ins Bett,

dann hat sie mich fortgeschickt. Und ich habe mich immer angestrengt (*schluckt*). Ja – hätte ich Herrn K. nicht gehabt... (*schweigt*)

S5: So genau weiß ich da nicht Bescheid.

W7: (*erzählt von ihren Familienverhältnissen: sie ist eine uneheliche Tochter ihrer verwitweten Mutter*) Im Krieg sind damals viele unehelichen Kinder geboren. Aber mich hat man im Haus versteckt. In der Stadt hat man auf mich gezeigt und getuschelt. Mein Großvater war nämlich der Mineralwasserfabrikant H. In solch einem besseren Hause ein uneheliches Kind... Und obwohl meine Mutter so zu mir war, habe ich sie jahrelang gepflegt....

kurze Pause

S6: Hat sich ihre Mutter dann mal bei ihnen bedankt?

W8: Genau das habe ich mir immer erhofft. Ich habe immer gedacht: Jetzt sagt's sie's mal. Ich habe sogar darum gebetet (*bekommt feuchte Augen*) – ja, das war mein häufigster Gebetswunsch. Aber sie hat sich nie bedankt.... Da konnte ich doch Dankbarkeit erwarten!

S7: Auf jeden Fall!

W9: (*erzählt von weiteren undankbaren Menschen und schweigt*)

S8: Und was machen wir jetzt mit den ganzen Undankbaren?

W10: Mit (*sie nimmt Bezug auf die Erzählungen in W9*) da habe ich mich abgefunden. Da versuche ich auch nichts mehr. Und mit Frau D.... Da muss ich wohl lernen, das wegzustecken, wenn sie mich beschimpft.

S9: Können Sie das? Frau D.s Misstrauen, ihre Undankbarkeit ertragen?

W11: Das wird schwer! Aber es ist die Bettnachbarin von Frau S. Die freut sich *immer*, wenn ich komme (*lacht*).

S10: Und was sollen 'die Pfarrer' oder ich tun?

W12: Ach, nichts. Sie haben mir ja jetzt zugehört. Das musste halt mal raus!

S11: Und das war gut so! (*kurze Pause*) Ich werde Frau D. mal besuchen. Aber ich werde nicht als ihr Sprachrohr auftreten...

W13 (*lacht*): Nein, nein!

S. verabschiedet sich von Frau W.

Ohne große Initiative von mir drängte es die Mitarbeiterin von ihrem persönlichen Konflikt zu erzählen, der in den Konflikten im Altenheim immer wieder durchscheint. Wir hatten Glück – das Gespräch wurde durch keine Klingel und durch keine andere Mitarbeiterin gestört. Zeit und Raum für klärende und entlastende Gespräche muss für eine Seelsorge

für Mitarbeitende gegeben sein[129]. Seelsorge kann auch im Gespräch der Mitarbeitenden untereinander Gestalt annehmen.

3.3.2. Seelsorge durch Gespräche in Gruppen

Ebenso kann diese seelsorgerliche Entlastung in Gesprächen einer Gruppe – sei es nun aus dem gesamten Heim oder sei es ein Stationsteam – mit SeelsorgerInnen über theologisch-spirituelle Themen[130] geschehen. Mögliche Inhalte sind 'Lebensfragen', 'Ethik', 'Grenzen' und 'Gefühle' auf der Ebene des Arbeitskontextes und, je nach Intimität in der Gruppe, auch auf der persönlichen Ebene.

Zu Gesprächen über theologisch-spirituelle Themen ist eine große Offenheit unter den Mitarbeitenden nötig, die bei Anwesenheit von 'Vorgesetzten' sehr selten eintritt.

Diese Gespräche können informeller Natur sein (z.B. wenn ich zu einer Dienstbesprechung auf Station dazukommen, weil ich gerade im Haus bin) oder ein terminliches Angebot, leider meist außerhalb der Arbeitszeit.

Themen können vom Seelsorger eingebracht werden und sollten dann "Fragen und Antworten eröffnen im Blick auf die eigene Suche nach sinnvollem Leben und Arbeiten"[131], woraus sich persönliche Nachfragen ergeben werden. Beispiele hierfür wären Themen der Ethik, 'Erfolgserwartungen' an die eigene Tätigkeit, eigene Wunschvorstellungen an das Sterben und ihr Einfluss auf die Arbeit[132] oder das Leben vor dem Tod, die vielen kleinen Tode im Leben[133]. Themen sollten aber auch von der Gruppe eingebracht werden. Sie sollten jedoch die theologisch-spirituelle Ebene nicht verlassen und keinesfalls die Rolle professioneller Angebote in diesem Bereich ersetzen. Für Gespräche, die dezidiert die Konflikte der Mitarbeitenden untereinander oder der Mitarbeitenden mit den BewohnerInnen zum Inhalt haben, ist ein professionelles Angebot (Balintgrupen o.ä.) nötig[134].

[129] Vgl. LÖDEL, S.13.
[130] Vgl. 'Leitbild konkret', S.16.
[131] STROHAL, S.176.
[132] Vgl. BOLAY, S.92f.
[133] Vgl. NEYSTERS, S.317ff. und 320ff. Dieses Buch bietet insgesamt sehr gute Anregungen für Gesprächsrunden.
[134] Vgl. KRUSE, S.164.

3.4. RITUELLE FORMEN

"Diakonie ist das Weitergeben dessen,
was man im Gottesdienst empfangen hat;
Diakonie ist in den Alltag umgesetzte Liturgie,
Gotteslob, das sich in Menschendienst verwandelt
und das gerade darin Gottesdienst bleibt."
(THEO SORG[135])

3.4.0. Grundlegendes

3.4.0.1. Thesen zu Ritualen

Zur Definition von 'Ritualen':

"Unter Ritualen versteht man sozial geregelte Wortfolgen und/ oder Handlungsabläufe, die bei bestimmten Anlässen zur festen Gewohnheit und meist auch zur festen Einrichtung werden und so ihre absichtsvolle, den Regeln entsprechende Wiederholung erst ermöglichen und dann mehr oder weniger verbindlich machen."[136]

Zur Funktion von Ritualen:

1 **Das Ritual ist eine Verhaltenshilfe**

"Jedes Ritual ist in Form und bringt in Form"[137].

Das Ritual ist in Form – so bietet es Schutz der Intimität und der Freiheit, es mitzuvollziehen, ohne ins Einzelne gehen zu müssen. Grundsätzlich bleibt es in seiner Form vieldeutig und lässt so Raum für Eigenes.

Das Ritual bringt in Form - so richtet es sich an das ganze Verhalten einer Person und nicht primär an den Verstand. Es erreicht emotionale Tiefenschichten und bietet Hilfe zur Veränderung im Verhalten der Person, nicht nur in ihrem Denken. Es bietet vorsprachliche Erinnerungen und Prägungen, transportiert Gefühle, reagiert auf emotionale Bedürfnisse und bietet elementare sinnliche Erfahrungen. Dadurch kann es Gefühle kanalisieren.

1 **Das Ritual ist ein Traditionsvermittler**

"Rituale binden ans Alte und setzen es fort: sie lassen im Gestrigen einheimisch werden"[138]. Konstitutiv für christliche Rituale ist hier das Wort - ohne Wort kein religiöser Ritus[139].

Das Ritual lebt von Symbolisierungen. Symbole eröffnen Menschen "die Möglichkeit, ihr Leben als Teil eines umfassenderen Zusammenhangs, als verdankt *und* begrenzt zu begreifen"[140]. So werden im Ritual Alltagserfahrungen mit dem Evangelium versprochen[141]. Es überwindet somit Sprachlosigkeit in krisenhaften Alltagssituationen[142].

---

[135] Zitiert nach: 'Liturgie', o.S.
[136] JETTER, Kasus, S.209.
[137] DERS., Symbol, S.95.
[138] A.a.O. S.96.
[139] Vgl. SUNDERMEIER, S.260.
[140] KLESSMANN, Einleitung, S.20.
[141] Vgl. COENEN-MARX, S.55.
[142] Vgl. LÖDEL, S.23.

Das Ritual bürgt für Ordnung und Sinn

Rituale ordnen Raum und Zeit. Rituelle Formen der Seelsorge richten sich v.a. auf die Strukturierung der Zeit[143]. Auch Sonntage, Feiertage, Feierabend, Pausen werden so mit einer wichtigen Bedeutung versehen[144]. Rituale bieten Haltepunkte in der Zeit, "die man der immerzu weitergehenden Zeit einprägen muß"[145].

Gelingt dies verankern sich Rituale "als Angeld von Sinn in den Seelen"[146]. Sie beziehen nämlich die Teilnehmenden "in ein orientierendes System ein, in eine Zeit und Ewigkeit überbrückende Tradition."[147] Gerade in den Übergänge des Lebens ist dies notwendig ('rites de passage'). Rituale verweisen dann "auf eine andere Dimension des Geschehens und binden den Beteiligten dabei ein, nehmen ihn gleichsam mit in eine 'andere Welt'"[148]. Es kann so "das Einzigartige, das Unfaßbare... in das Erlernte und Vertraute meines eigenen Lebenskonzeptes"[149] eingezeichnet werden.

Das Ritual ist eine Vertretungshandlung

Das Ritual tritt der Gemeinschaft derer, die es begehen, gegenüber und als Gegenüber bringt es ihnen nahe, wie man Gottes Handeln im Leben erfahren hat[150]. Rituale sind so "'darstellendes Handeln'" und bringen "mit ihren symbolischen Formen, und insbesondere auch dem leib-haftig expressiven Handeln..., spezifische Sinndimensionen von Religion zum Ausdruck, Freiheitsmomente und Spielräume... wie auch Kontingenzerfahrungen, die weder im alltäglichen Reden und Handeln noch theoretisch zureichend artikuliert werden können."[151]

Die Begehenden schließt es zur Gemeinschaft zusammen. Es wirkt so gegen die Vereinzelung und Vereinsamung des Individuums – gerade in der Pflege, die ja auf das Individuelle abhebt. Es kann so das Bedürfnis nach menschlicher Nähe und Gemeinschaft stillen.

Das Ritual dient der Vergewisserung

Dadurch dass das Ritual eine Vertretungshandlung ist, wird der Glaube entlastet, sich in jeder Situation, in jeder Krise neu zu erfinden. Das Ritual spricht ihm Erfahrenes aus der Tradition in der je eigenen Alltagssituation zu und macht ihn gewiss. Dadurch ist das Ritual eine große Entlastung. Es bettet "die Suche nach dem individuellen Lebenssinn in kollektive Bilder der umgebenden Kultur ein" und hilft "die Komplexität der Welt zu reduzieren"[152]. Rituale werden so zu "Brücken zum Unsichtbaren, machen dieses sichtbar,

[143] Vgl. unten S.34.
[144] Vgl. SCHIBILSKY, Annäherung, S.24-25.
[145] JETTER, Symbol, S.97.
[146] Ebd..
[147] DERS., Kasus, S.212.
[148] LÖDEL, S.24.
[149] SCHIBILSKY, Annäherung, S.23.
[150] Vgl. JETTER, Symbol, S. 105.
[151] HEIMBROCK, S.280.
[152] KOCH-STRAUBE, S.356.

greifbar und sinnlich erfahrbar."[153] Rituale bestärken so die theologische Vorstellung von der Nähe Gottes. Die Transzendenz Gottes ist ihnen eher wesensfern. Diese Vergewisserung geschieht nicht durch diskursive Erklärung, sondern durch das Ritual als Verhaltenshilfe und ist somit eine elementare und deshalb zugleich eine emotionale Vergewisserung[154].

- **Das Ritual lebt von seiner Wiederholung**

  Erst das Eingewöhnen in Form und Sprache ermöglicht die Funktion des Rituals als Vertretungshandlung. Durch die für Rituale konstitutive Wiederholung können Rituale von SeelorgerInnen o.a. initiiert und dann von den Mitarbeitenden selbständig gefeiert werden. Rituale sollten aber stets überdacht und angepasst werden.

- **Das Ritual kann entleert werden**

  Die Wiederholung kann die Praxis des Rituals ermüdend machen[155], ja sogar einen sinnlosen Zwang aufbauen. Ebenso kann eine der Zeit nicht angemessene Sprache verhindern, dass das Ritual den Feiernden gegenübertritt. Es bleibt eine leere (Wort-)Hülse. Das Ritual muss stets eine praktische Hilfe bleiben und darf nicht zu einem einengenden geistlichen Zwang werden[156].

3.4.0.2. Rituale im Altenheim

Es ist zu beobachten und auch einsichtig, dass in der momentanen Situation der Altenpflege von den Pflegenden hauptsächlich in den Arbeitsalltag integrierte Formen der Seelsorge angenommen werden. Ein Mitarbeiterin brachte es auf den Punkt: "*Es muss eine schnelle Verarbeitung laufen.*"

Rituale sind integrierbar, sie sind – nach einer Phase des Ausarbeitens und des Erlernens z.B. in Form einer Fortbildung – von den Mitarbeitenden zeitnah und situationsgerecht durchführbar. Mit Ritualen haben Pflegende etwas zur Hand, das ihnen in besonders bewegenden, in besonders kritischen Fällen, guttut. "Seelsorge hat hier einen ihr gemäßen Auftrag, die fachlichen Spezialisten, die am Ort des Geschehens sind, zum 'diakonalen Dienst' zu 'salben'.... , sodass diese *in ihrem säkularen Beruf auch auf dem Hintergrund von Leben und Tod Gestalt geben* können und dafür Zeichen haben."[157]

Gerade im Umfeld von Sterben und Trauer wird die Notwendigkeit von Ritualen erkannt. Mitarbeitende müssen die Chance bekommen, ihrer Trauer Raum zu geben, da diese sonst verdrängt wird und in privaten Anlässen sich Bahn bricht[158]. Rituale befreien *die* Trauer, nicht *von* der Trauer[159]. Rituale lassen Mitarbeitende ganz dabei sein und "wer

---

[153] SUNDERMEIER, S.264.
[154] Vgl. JETTER, Symbol, S.107.
[155] Vgl. a.a.O. S.103; vgl. WINKLER, S.317.
[156] Vgl. JETTER, Symbol, S.112.
[157] WEIHER, Begleiten, S.127.
[158] Vgl. WILKENING, S.144.
[159] Vgl. WEIHER, Religion, S.132.

ganz dabei ist, kann auch ganz wieder weggehen"[160] oder mit den Worten einer Mitarbeiterin: "*Die Aussegnung brauche ich, um Abschied zu nehmen und für Neues bereit zu werden*". Rituale ermöglichen es den Mitarbeitenden, in ihr Alltagsleben zurückzugehen ohne 'abzustumpfen'[161].

Rituale geben darüber hinaus der Tätigkeit der Pflegenden "einen Charakter, der über bloße 'Versorgung' hinausgeht und eine andere, weniger greifbare, aber deutlich spürbare Dimension des Lebens ins Spiel bringt"[162] Gerade in dem System der Pflege, wo vieles machbar erscheint, brauchen Mitarbeitende "*Ritenkompetenz*, die sie befähigt, im Nicht-Machbaren nicht in Aktionismus oder Hilflosigkeit zu verfallen und dennoch handlungsfähig zu bleiben"[163], denn "Rituale beginnen dort, wo die reine Verhaltenstechnik, die geradlinige Zweckmäßigkeit endet; wo nicht nur etwas erreicht, sondern zugleich und vor allem etwas ausgedrückt werden soll."[164]

Im Sinne einer 'Seelsorge durch Organisation' sollten die Rituale in Standards erfasst werden und in Broschüren oder Ordnern der Ablauf und Textvariationen in handhabbarer Form festgehalten werden.

Rituale umfassen die Inhalte 'Beistand in schwierigen Pflegesituationen', 'Konflikte', 'Grenzen', 'Auftanken', 'Gefühle' und 'Lebensfragen', indem sie die persönliche Ebene mit der Ebene des Arbeitskontextes verbinden.

3.4.1. Seelsorge durch Rituale zur Strukturierung des Arbeitslebens

3.4.1.1. Seelsorge durch Begrüßung und Verabschiedung von Mitarbeitenden

Neue Mitarbeitende sollten, z.B. im Rahmen von Gottesdiensten, begrüßt werden, um sie bewusst auch in die spirituelle Dimension der Gemeinschaft der Pflegenden einzuführen[165]. Auch der Abschied von Mitarbeitenden sollte im Sinne einer Wertschätzung und im Sinne eines Zurücklassen bzw. Loslassen des Durchlebten in ritueller Form begangen werden.[166]

3.4.1.2. Seelsorge durch Gottesdienste und Andachten

Oft werden Gottesdienste und Andachten in Einrichtungen der stationären Altenpflege an den Belangen der BewohnerInnen ausgerichtet. Aufgrund der sehr häufigen demenziellen Erkrankungen gestalte ich diese dann sehr elementarisiert. Für die Mitarbeitenden mit ihren komplexen Fragen und ihren vielfältigen Bedürfnissen sind diese dann eher enttäuschend. Deshalb sind spezielle Mitarbeiterandachten und Gottesdienste für und mit

[160] A.a.O. S.160.
[161] Vgl. BEJICK, Trauerkultur, S.15.
[162] 'Gemeinde', S.5.
[163] WEIHER, Begleiten, S.126.
[164] JETTER, Symbol, S.116.
[165] Vgl. 'Begleitung', S.23.
[166] Zu beidem plant das Diakonische Werk der EKD eine Handreichung.

Mitarbeitenden wohl unumgänglich[167]. Sie sollten nicht zu häufig, aber mit einer gewissen Regelmäßigkeit stattfinden. So empfehlen sich monatliche Andachten, die dann auch die (kirchen-)jahreszeitlichen Motive aufnehmen können und ca. 2 bis 3 (eher thematische) Gottesdienste im Jahr, nach Möglichkeit gerade nicht an Weihnachten oder zum Jahreswechsel.

Gottesdienste sollten mit Mitarbeitenden vorbereitet werden. Dabei muss darauf geachtet werden, dass dies nicht zu einer reinen Freizeitbeschäftigung der Mitarbeitenden wird, sondern (zumindest teilweise) auch als Arbeitszeit zählt. Effektivität in der Vorbereitung und bewusste Konzentration auf eine eher geringe Anzahl von Gottesdiensten wird hierbei von Seiten der Mitarbeitenden geschätzt. Es sollte vermittelt werden, dass jeder Mensch spirituelle Kompetenz hat und die "spirituelle Kompetenz der Versammelten"[168] sollte genutzt werden. Die Themen oder die Bibeltexte sollten entweder aus dem Kreis der Mitarbeitenden stammen oder deren Anliegen aufnehmen. Ich habe mit Mitarbeiterinnen eine Gottesdienst auf der Grundlage der Geschichte von Maria und Martha gestaltet[169]. Der Ablauf war traditionell. Wir überschrieben den Gottesdienst und die Einladungen mit dem Titel 'Sich Hinsetzen dürfen'. Die Predigt gab die o.g. Gedanken wieder, das Fürbittengebet der Mitarbeiterinnen begann in allen Versen mit dem Klageruf 'Gott, ich will mich hinsetzen' und variierte dann versweise Zwänge (Träger, Kolleginnen, Bewohnerinnen...), die die Mitarbeiterinnen am Laufen hielten. Es endete in jedem Vers mit: 'Gott, lass sie mich verstehen, wenn ich...' Es folgte: '...mich mal für 2 Minuten auf den Balkon stelle', '...ich mal ungeduldig bin', '...ich mal in Ruhe einen Kaffee trinke'.

Die Arbeit mit Symbolen bietet sich an, da sie zu eigenen Entdeckungen einladen[170]. Die Gestaltung der Gottesdienste sollte die Relevanz des Glaubens für den Alltag erkennbar werden lassen und "helfen, Leben zu gestalten und zu bewältigen, Gottes heilsame Berührung spüren lassen, aus Einsamkeit herausführen und eigene Potentiale entdecken lassen"[171].

Mit der Zeit muss experimentiert werden, um möglichst viele diensthabende Mitarbeitende und viele Mitarbeitende, die an diesem Tag nicht arbeiten, zu erreichen.

Andachten lassen sich wegen ihrer Kürze problemloser in den Arbeitsalltag integrieren. Auch hier kommt es nicht auf die Anzahl, sondern auf die Gestaltungsform, die Uhrzeit, die Rahmenbedingungen und die Freiwilligkeit der Teilnahme an[172]. Sie sollten die Lebens- und Arbeitswelt der Mitarbeitenden aufgreifen, Beteiligungsmöglichkeiten bieten, einfache Rituale beinhalten und in einem bewusst gestalteten Raum stattfinden[173]. Auch nach

[167] Vgl. 'Leitbild konkret', S.12.
[168] HOFMANN, Spiritualität, S.41.
[169] Vgl. oben S.8f.
[170] Vgl. HOFMANN, Spiritualität, S.41.
[171] Ebd.
[172] Vgl. a.a.O. S.32.
[173] Vgl. a.a.O. S.38. Eine Taizé-Gebetsstunde ist als alternative Form denkbar (vgl. WILKENING, S.168ff.).

meinen Erfahrungen gilt die Beobachtung, dass "Themen und Gedanken der Andachten" fortwirken; "Bilder und Sprüche werden über Schreibtische gehängt, Gedanken aus der Andacht in der Kaffeepause wieder aufgegriffen"[174]. Dies gilt auch für Gottesdienste und wurde mit 'Gott, ich will mich hinsetzen' erlebt.

3.4.2. Seelsorge durch Rituale zur Strukturierung des Lebens und Sterbens im Altenheim

3.4.2.1. Seelsorge bei der Aufnahme ins Heim

Die Heimaufnahme ist eine große Schwelle im Leben der alten Menschen. Vertraute Rituale gehen jetzt verloren. Ein Ritual fehlt hier meist. Zusammen mit Angehörigen und Mitarbeitenden sollte diese Schwelle begangen, da gerade hier für die Mitarbeitenden vieles diffus, ungeklärt bleibt und damit belastet. So beschreibt KOCH-STRAUBE[175] eine oft uneingestandene Wut der Mitarbeitenden gegenüber den Angehörigen, die ihnen die schwere, zermürbende und schmutzige Arbeit überlassen. Oft ist offensichtlich, dass die Heimaufnahme zwischen Angehörigen und BewohnerInnen ungeklärt ist, wenn nicht sogar vertuscht wurde. Die Mitarbeitenden sind es dann, die hier viel Enttäuschung und Wut abbekommen.

Das Ritual sollte also im Beziehungsdreieck Mitarbeitende – Bewohnerin – Angehörige die Heimaufnahme entlasten. Es ist sehr schwierig hier ein Ritual zu finden[176], das v.a. auf die Mitarbeitenden fokussiert. Ich denke im Blick auf die Entlastung der Mitarbeitenden an die *gemeinsame* Gestaltung des Türschildes – Fotos können um den Namen angeordnet werden oder in einer Art Mind-Map die Bewohnerin und ihr Leben charakterisierende Begriffe. Die Heimaufnahme wird so in die Biografie integriert und im Verhältnis Bewohner – Angehörige geklärt. Die Heimaufnahme wird für die Mitarbeitenden entlastender.

3.4.2.2. Seelsorge bei der Sterbebegleitung

Neben den organisatorischen Formen[177] sind hier auch Kompetenzen in Gebet und Segnen[178] gefragt. Ein versierter Umgang mit dem Evangelischen Gesangbuch bietet eine Fülle von Worten und Liedern. Der Ablauf kann eine spezielle Segnung am Sterbebett beinhalten. Der Ablauf sollte greifbar und handhabbar standardisiert worden sein. Sehr

[174] HOFMANN, Spiritualität, S.32.
[175] Vgl. KOCH-STRAUBE, S.58-61
[176] So schlägt LÖDEL (S.28) das Überreichen einer Urkunde, die Verleihung von etwas, eine Segenshandlung, das Setzen eines Erinnerungszeichens vor und EICHHORN-KÖSSLER (S.25) eine Rose und eine Begrüßung im Eingangsbereich, ein 'Herzlich Willkommen'-Schild an der Tür, einen Begrüßungskaffee, ein Segensritual, die Vorstellung an andere BewohnerInnen.
[177] Vgl. oben S.24.
[178] Vgl. unten S.41.

hilfreich ist hier – und in anderen das Sterben betreffenden Ritualen – die Broschüre 'Rituale'[179]. Auch eine Krankensalbung ist alternativ möglich [180].

3.4.2.3. Seelsorge nach Sterben und Versorgung

Die Mitarbeitenden, die hauptsächlich das Sterben des Bewohners begleiten haben, sollten auch die Versorgung übernehmen[181]. Das Versorgen des Leichnams sollte im Zimmer oder in einem angemessenen Raum zur Aufbahrung mit einem kurzen Gebet und evtl. mit einem Vaterunser abgeschlossen werden[182]. Es hat sich im Gespräch mit Mitarbeitenden gezeigt[183], dass es hilfreich ist, dieses Gebet mit einer Möglichkeit zur Gefühlsäußerung zu verbinden. Wir haben hierzu überlegt, die Blumen, die dem Verstorbenen in die Hände gegeben oder rechts und links des Kopfes hingelegt werden, mit dem Satz "Herr X. Ich lege diese Blume auf ihren Leichnam. Mit dieser Blume lege ich ab, was mich in dieser Situation belastet..." abzulegen. An diesen Satz anschließend kann der Mitarbeitende seine Gefühle und Gedanken in Worte fassen oder es schließt sich eine kurze Stille an. Die anderen an der Versorgung beteiligten Mitarbeitenden wiederholen das Ablegen der Blumen und das Sprechen. Sollten keine Blumen vorhanden sein, kann Efeu o.ä. verwendet werden. Es empfiehlt sich, dass eine dieser Mitarbeitenden die Gestaltung der Aussegnungsfeier in die Hand nimmt.

3.4.2.4. Seelsorge bei der Aussegnung oder Abschiedsfeier

Mit der Aussegnung "kommt ein zu Ende gegangenes Leben auch rituell zu Ende, nachdem der Tod eingetreten ist."[184] Die auf Station anwesenden[185] Mitarbeitenden bekommen hierbei Möglichkeit zum Abschied. Angehörige und BewohnerInnen sind auch eingeladen. Für Formen und Texte gibt es unzählige Beispiele[186]. Ich verwende in meiner Praxis 'Abschiedssegen'. Dieses Faltblatt ist im Altenheim in mehreren Exemplaren vorhanden und kann so den Mitfeiernden an die Hand gegeben werden. Es wird auch von den Mitarbeitenden gelegentlich selbständig verwendet. Es kann eine liturgische Grundlage sein und dazu motivieren, eine Sammlung alternativer Bibeltexte und Gebete anzulegen. Wichtig hierbei ist mir (und nach und nach auch den Mitarbeitenden), dass es die Möglichkeit für die Mitarbeitenden gibt, noch mal die Gedanken zur Toten, zu ihrem Leben und Sterben zu verbalisieren (Erinnerungen, Probleme, Fragen, Klagen, Geschichten...).

[179] Vgl. auch LUY/ BEJICK, S.77-79; vgl. 'Sterbende' (Liturgie zur Andacht bei Sterbenden mit variablen Texten); vgl. 'Zeit', S.33-47 (Erläuterungen, Gebete, Texte und Musik auf CD).
[180] Vgl. auch BEJICK, Krankensalbung. Die 'VELKD-Agende', Bd.III/4 bietet liturgische Formen der Segnung von Kranken und Sterbenden mit evtl. Salbung (vgl. S.84-102), die auch von einem Gemeindeglied durchgeführt werden können (vgl. S.86), sowie eine formalisierte kurze Begleitung Sterbender (S.117-119; mit guter Vorbemerkung S.110-116) und eine große Textauswahl (S.120-208).
[181] Vgl. TAUSCH-FLAMMER, S.73-84.
[182] Vgl. EG 831.1.
[183] Vgl. oben S.1.
[184] LÖDEL, S.26.
[185] Vgl. unten S.38.

Hierbei ist der offizielle Rahmen einer Aussegnung (und auch einer Abschiedsfeier), bei dem Angehörige und evtl. Vorgesetzte (Heimleitung) anwesend sind, manchmal problematisch, manchmal auch eine Chance. Sollte der offizielle Rahmen problematisch sein, empfiehlt sich ein intimes Ritual der Mitarbeitenden unter sich. Als Beispiel sei der Bericht von WILKENING angeführt: Die Mitarbeitenden "stellen sich nach dem Tod eines Bewohners noch einmal um das Bett... Sie fassten sich an den Händen und sagten einzeln, was ihnen zum Verstorbenen noch einmal einfiel."[187]

Nach und neben der Aussegnung kann auch eine Abschiedsfeier für Mitarbeitende, HeimbewohnerInnen und Angehörige stattfinden, nachdem der Verstorbene das Haus verlassen hat. Sie ersetzt nicht die öffentliche Beerdigung, ermöglicht aber den Personen des Heimes die Teilnahme an einer Trauerfeier[188].

Ich rate zu einer Konzentration auf eine der beiden Formen – zum einen aufgrund des steten Zeitdrucks, zum anderen um dem Tod und dem/der Toten das nötige, aber nicht den Heimalltag überlastende Gewicht zu geben.

3.4.2.5. Seelsorge durch Erinnerung an Verstorbene

Die Arbeitszeit der Mitarbeitenden bringt es mit sich, dass viele Mitarbeitende bei Sterbebegleitung und Aussegnung oder Abschiedsfeier nicht teilnehmen können. Auch für sie muss die Möglichkeit zur Erinnerung, zur Trauer und zum Abschied gegeben sein, damit es auch ihnen ermöglicht wird, "das Leben unter den veränderten Bedingungen neu zu organisieren und zu gestalten"[189]. Als Beispiel von Erinnerungsorten nennt LÖDEL[190]: Bildtafel, Erinnerungsbaum, Erinnerungsschrein.

Mit einigen Mitarbeitenden habe ich ein 'Erinnerungsbuch' angedacht[191]. Auf einem Tisch im zentralen Raum der Station wird eine *Kerze* (in einem entsprechende Feuerschutzrichtlinien gerechten Glasgefäß) entzündet. Diese brennt solange der Leichnam der Verstorbenen sich im Heim befindet. In eine Vase wird (evtl. am nächsten Tag) ohne Wasser eine *Rose* gestellt. In das Buch wird ein *Foto* der Verstorbenen geklebt, das nach der Aufnahme ins Heim gemacht wurde. Sollte dies den BewohnerInnen unangenehm sein, kann auch z.B. das Türschild eingeklebt werden. Das Buch wird auf dem Tisch ausgelegt. Wenn die Blätter der Rose abgefallen sind, wird das 'Erinnerungsbuch' abgeräumt. Dies alles wird von dem Mitarbeiter erledigt, der bei der Versorgung beteiligt war und nicht die Aussegnung vorbereitet. Der Zeitbedarf beträgt 10 Minuten.

---

[186] Vgl. LÖDEL, S.104-105; vgl. 'Rituale', S.8-10 (Aufbahrung).
[187] WILKENING, S.143.
[188] Vgl. hierzu LUY/ BEJICK, S.91-101; vgl. 'Rituale', S.11-12; vgl. 'Abschied'; vgl. 'Zeit', S.51-72 (Verabschiedung christlicher Verstorbener in kurzer und langer Form und Verabschiedung areligiöser Verstorbener; mit Texten und Musik auf CD).
[189] Vgl. LÖDEL, S.106; vgl. oben S.20.
[190] Vgl. LÖDEL, S.27.
[191] Die Anregung verdanke ich WILKENING, S.145.

Dieser Mitarbeiter trägt als erster in das Erinnerungsbuch etwas ein: ein Erlebnis mit der Verstorbenen, eine Bemerkung zu seinem Verhältnis zur Verstorbenen, eine Anmerkung, eine Frage zu ihrem Sterben... Die Angehörigen werden motiviert etwas niederzuschreiben, ebenso die anwesenden Mitarbeitenden. In den nächsten Tagen können Mitarbeitende kurz an diesem Buch Halt machen, sich die Erinnerung durchlesen, ihren Erinnerungen Raum geben und sie niederschreiben.
LÖDEL warnt vor einem zuviel, was depressiv machen kann, und regt eine Gestaltung an, mit der "die zukunftsweisende, hoffnungsfrohe Seite der Erinnerung besonders betont wird"[192].

3.4.3. Seelsorge durch Rituale zur Strukturierung des Arbeitsalltags im Altenheim

3.4.3.1. Seelsorge durch "profane" Rituale

Die Mitarbeitenden brauchen heilsame Unterbrechungen im Arbeitsalltag. Diese finden z.T. ritualisiert statt z.B. als Kaffeepause, welche nicht nur als Ruhepause dient, sondern einen zentralen Punkt betriebsinterner Kommunikation darstellt[193]. In den Pausen werden oft ganz bewusst die zu den Heimerfahrungen gegensätzlichen Erfahrungen im Privatleben erzählt und so Vergewisserung geschaffen, dass die Welt auch Freudiges und Hoffnungsvolles umfasst.
Immer wieder werden kleine Geschichten erzählt, die auch gerne zu einer Art 'urban-legend' werden. Sie bieten "positiv bewertete Ventile gegen die Schwere des Alltags und eine willkommene Möglichkeit 'Dampf' abzulassen"[194]. Sie handeln von Missgeschicken, von erheiternden paradoxen Ereignissen oder von der Tiefendimension der Arbeit. Auf einer Station erlebte ich es, dass diese Geschichten in ein Buch geschrieben wurden. Es war so die Möglichkeit institutionalisiert, die Schwere des Alltags in dem Lesen dieser Geschichten etwas zu erleichtern.
Neben den Kaffeepause würde ich die Rauchpause zu diesen wichtigen Alltagsritualen rechnen – ohne ihren gesundheitsschädlichen und suchtfördernden Charakter in irgendeiner Weise beschönigen zu wollen. Rauchpausen in Gemeinschaft mit anderen unterbrechen, entlasten, verbinden, lassen auftanken. Rauchpausen alleine verschaffen Ruhe, Sammlung, Konzentration. Sie werden auf den Schwellen zu schwierigen Situationen ('Bevor ich zu Frau X. gehe, brauche ich eine Zigarette') und nach belastenden Ereignissen zurück in den Alltag ('Danach musste ich zuerst mal eine rauchen, bevor ich weiterarbeiten konnte') zu Ritualen des Aufatmens und Durchschnaufens. Es bräuchte Phantasie und Organisation, dass dieses Auf- und Durchatmen auch 'nikotinfrei' stattfinden kann – und zwar von allen Seiten akzeptiert. Denn Rauchpausen werden

[192] LÖDEL, S.27.
[193] Vgl. HOFMANN, Leben, S.104.

missbilligend entschuldigt ('Die Sucht!'), aber 'untätiges Herumstehen' zum Durchatmen würde wahrscheinlich auf blankes Unverständnis stoßen.

Ein Ort für denkbare Alltagsritualisierungen wäre die Situation der 'Eingangstüre' – das Betreten der fremden Welt des Pflegeheimes und das Verlassen dieser fremden Welt mit ihren Belastungen[195]. Es ginge darum, die Grenze bewusst wahrzunehmen und Gefühle und Erlebnisse ihren Welten zuzuordnen und so Positives aus dem Privaten (die Kontrapunkte der Mitarbeitenden) über die Grenze mitzunehmen und Negatives aus dem Pflegeheim vor der Grenze abzugeben. Wünschenswert wäre natürlich auch die umgekehrte Variante: Positives aus dem Heim mitnehmen und Negatives draußenzulassen. Schwellengebete wären eine mögliche, religiöse Form. Eine Konkretisierung wäre mit Mitarbeitenden durchaus überdenkenswert.

Solche Alltagsrituale sind in ihrem Wert nicht unterschätzen: sie beruhigen in Krisen Emotionen, geben das Gefühl von Autonomie und Handlungsfähigkeit, stellen den Einzelnen in Beziehungen (zu den Mitmenschen und - in ihrer religiösen Formgebung - zu Gott), ziehen Grenzen, bieten Orientierung und Hilfe zum Leben[196]. Alltagsritualisierungen helfen Übergänge zu bewältigen und rhythmisieren das Leben sinnvoll[197].

Alltagsrituale mögen profan sein. Sie leben von der 'impliziten Theologie' in der Zuwendung und der Achtsamkeit, die sie vermitteln. "Damit tragen sie die Botschaft der Liebe, die uns lieben läßt, und sind ein Hinweis auf den, der nicht aufhören läßt 'Saat und Ernte, Frost und Hitze, Sommer und Winter, Tag und Nacht'"[198].

3.4.3.2. Seelsorge durch "religiöse" Rituale

Der Berufs*alltag* sollte den Mitarbeitenden die Möglichkeit bieten, spirituell 'aufzutanken'[199].

Die **Tages- und Essenszeiten** bieten hierzu Gelegenheiten[200]. Texte bietet das EG[201] oder die Hefte der Reihe 'Für jeden neuen Tag'[202]. Mit den *BewohnerInnen* kann ein Tischgebet am Mittag und Abend[203] und ein Abendgebet nach dem Abendessen als Tages-Abschluss-Ritual[204] gesprochen werden. Zu Singen bedarf großer Sangesleistungen von Seiten der Mitarbeitenden, da die BewohnerInnen meist stimmlich oder wegen mangelndem Sehen oder wegen Schwerhörigkeit kaum mehr dazu in der Lage sind. Die

---

[194] KOCH-STRAUBE, S.128.
[195] Vgl. a.a.O. S. 53-55.
[196] Vgl. HOFMANN, Leben, S.105-109.
[197] Vgl. a.a.O. S.111.
[198] A.a.O. S.110.
[199] Vgl. 'Gemeinde', S.10.
[200] Vgl. LÖDEL, S.28.
[201] S.1202-1203. 1208-1209.1218-1219.
[202] Diese erscheinen in Einzelheften in loser Folge und sind in vier Sammelbänden erschienen; vgl. FEIGE/ SPENNHOFF; vgl. KOPPEN/ SPENNHOFF; vgl. KOEPPEN/ SPENNHOFF/ WOLF; vgl. WOLF/ SPENNHOFF.
[203] Gebete finden sich in Karteikartenform in 'Tischgebete'.
[204] Vgl. WEINGARDT, Glauben, S.35.

Lieder finden sich in den entsprechenden Teilen im Gesangbuch[205]. Im *Kreis der Mitarbeitenden* kann der Morgen und der Abend rituell bedacht werden. Ein Abschluss am Abend im Kreis der Mitarbeitenden, auf der Schwelle zwischen Heimalltag und Privatleben, wäre eine Entlastung – einige Dinge könnten so im Heim gelassen werden und müssten nicht nach Hause getragen werden. Ich habe hier leider keine eigenen oder fremden Erfahrungen.

Segenshandlungen sollten mit den Mitarbeitenden eingeübt werden. Segen kann in ganz unterschiedlichen Situationen der Hoffnung Ausdruck verleihen, "daß Gott auch in ... schwierigen Lebenssituationen mitgeht" und "seine Begleitung und Bewahrung auf dem weiteren Weg"[206] erbeten wird.

Das **Beten** fällt Mitarbeitenden oft schwer. Es sollte Mitarbeitenden ermöglicht werden, *für sich selbst* die Kraft des Gebets zu entdecken. Zum einen denke ich konkret an Schwellengebete an der Eingangstüre[207] oder an Türen zu BewohnerInnenzimmern, deren Betreten große Überwindung kostet oder deren Verlassen 'ganz' stattfinden soll. Zum anderen an zeitlich und räumlich variable, kurze Momente des Durchatmens[208]. Ein gute Möglichkeit scheint mir hier das Fingerkreuz und die dazu erschienenen Gebete zum Auswählen[209]. In die Hand genommen könnte das Holzkreuz ein Zeichen nach außen sein, dass die Mitarbeiterin gerade mal durchatmen muss, und für die Mitarbeiterin könnte es nach innen ein Konzentrationspunkt und eine Hilfe zur Ruhe sein. Für den internen Gebrauch der Evang. Diakonissenanstalt erschien eine sehr schöne Auswahl von Texten für diesen Zweck[210], "die helfen sollen, der Freude, dem Haß, der Klage, dem Dank und was es auch immer sei, Ausdruck zu geben"[211].

Das Bedürfnis nach einem *öffentlichen, lauten* Gebet z.B. am Sterbebett ist groß. Manchmal können Mitarbeitende sich zu einem Stillen Gebet durchringen. Mit emanzipatorischen Formen können Mitarbeitende das Beten erlernen und so ihren Bedürfnissen, die durchaus auch die Bedürfnisse der BewohnerInnen und der anderen Mitarbeitenden aufnehmen können, ohne große Überwindung nachgeben.

Im Gebet können die Mitarbeitenden die Grenzen unserer sichtbaren Welt hin zu Gottes unsichtbarem Himmel überschreiten und so aus dieser Transzendenzerfahrung himmlische Kraft für irdische Belastungen schöpfen.

---

[205] Mittag: EG 457-466. 666-668; Abend: EG 467-493. 670-673 (und für den Beginn im Kreis der Mitarbeitenden: Morgen: EG 437-456. 663-665).
[206] HOFMANN, Spiritualität, S.40.
[207] Vgl. oben S.40.
[208] Die 'Wohltaten' der Rauchpause könnten hier aufgenommen werden.
[209] Vgl. 'Fingerkreuz'.
[210] Vgl. 'Geschmack'.
[211] A.a.O. S.3.

'DAS HAT MIR GUTGETAN' – STATT EINES NACHWORTES

Ich führte im Rahmen dieser Arbeit Gespräche mit Mitarbeitenden in der stationären Altenpflege. Diese waren mit Ausnahmen nur von kurzer Dauer (ca. 10 Minuten) und verliefen sachorientiert. Die Mitarbeitenden waren aber in der Lage in diesen Gesprächen ihre Belastungen, ihre Probleme und Fragen, ihre Wünsche und Anregungen zu benennen. Eine seelsorgerliche Vertiefung, die sich an den mir gegenübersitzenden Personen orientiert hätte, fand nicht statt. Es ging um eine reine Informationsvermittlung von Seiten der Mitarbeitenden. Und doch ähnelten sich die Verabschiedsszenen manchmal. Ich bedankte mich für ihr Entgegenkommen und ihren (zeitlichen) Einsatz, woraufhin die Mitarbeitenden mir dankten, da das Gespräch ihnen "*gut getan hat*", ihnen "*Luft verschafft hat*" oder sie "*das mal sagen konnten*". Die seelsorgerliche Belastungen der Mitarbeitenden scheinen wohl so gravierend zu sein, dass schon ein sachliches Gespräch über dieses Thema ihnen zumindest das Gefühl gibt, gehört und geachtet zu werden, und somit ein ganz klein wenig vom Druck dieser Belastungen weicht.

Es scheint also nur ein geringer Aufwand nötig, um die seelsorgerlichen Lasten der Mitarbeitenden etwas zu erleichtern. Das motiviert die eine oder andere oder gar mehrere der in dieser Arbeit beschriebenen Formen der Seelsorge für Mitarbeitende umzusetzen.

4. ZUSAMMENFASSENDE THESEN ZUR SEELSORGE FÜR MITARBEITENDE IN DER STATIONÄREN ALTENPFLEGE

1. Seelsorge für Mitarbeitende in der stationären Altenpflege will den Mitarbeitenden zur Freisetzung eines christlichen Verhaltens zur Lebensbewältigung verhelfen, die durch ihr alltägliches Erleben des Fragmentarischen des Lebens gefährdet ist, welches stets auch Gott, den Schöpfer, Erhalter und Erlöser des Lebens in Frage stellt.

2. Seelsorge für Mitarbeitende in der stationären Altenpflege erkennt, dass ihre Hilfe zur Lebensbewältigung auf vielen Ebenen – von der gesellschaftlichen bis zur existentiellen – Gestalt annehmen und so auch ein breites Spektrum von Inhalten umfassen muss. Nur dadurch trägt sie den vielfältigen, multikausalen Belastungen der Mitarbeitenden Rechnung und schafft Entlastungen im Horizont einer ganzheitlichen Befreiung.

3. Seelsorge für Mitarbeitende in der stationären Altenpflege fördert einen Paradigmenwechsel in der Altenpflege weg von der Dominanz ökonomischer Kriterien hin zu einem christlich verstandenen Heilen und begleitet diesen Paradigmenwechsel im Sinne der Würde der Gepflegten und Pflegenden kritisch. Sie setzt sich für eine Integration des Hospizkonzeptes in den Pflegeheimen ein.

4. Seelsorge für Mitarbeitende in der stationären Altenpflege verortet die Zuständigkeit für Seelsorge für Mitarbeitende bei der Gesellschaft, den Kirchen, den Trägern und ihren Repräsentanten auf mittleren und unteren Ebenen, den Altenheimseelsorgerinnen, den Gemeindepfarrern, den Kirchengemeinden und der Gemeinschaft der Mitarbeitenden.

5. Seelsorge für Mitarbeitende in der stationären Altenpflege muss in vielen Formen geschehen,
   um Strukturen zu verändern,
   um Mitarbeitende zu einem entlastenden Verhalten zu emanzipieren,
   um Mitarbeitenden Kommunikation zu ermöglichen und
   um rituelle Formen der Entlastung einzurichten.

6. Seelsorge für Mitarbeitende in der stationären Altenpflege sieht den Wert und die Eignung von Ritualen für ihre Ziele und kann hier ohne großen Aufwand konkrete Gestalt annehmen.

7. Seelsorge für Mitarbeitende in der stationären Altenpflege macht so für Mitarbeitende (und damit auch für die ihnen Anvertrauten und die die Einrichtung Besuchenden) die Kraft der Gnade Gottes erlebbar, die in den Schwachen mächtig ist (II Kor 12,9).