

2. Das Wissen über unterschiedliche religiöse Hintergründe und daraus ableitbare Bedürfnisse auf Bewohnerseite scheint je nach religiöser Tradition unterschiedlich stark ausgeprägt zu sein.⁴⁶
3. Religionskundliche Unwissenheit hinsichtlich bestimmter Traditionen kann sich als vorteilhaft erweisen, indem einzelfallbezogen religiöse Bedürfnislagen ermittelt werden müssen, ohne sich an festen Schemata bzw. Stereotypen abarbeiten zu können.⁴⁷
4. Die Berücksichtigung religiöser Bedürfnisse scheint eine Kommunikationsfähigkeit der betreffenden Bewohner vorauszusetzen. Was passiert, wenn diese Fähigkeit nicht (mehr) gegeben ist, bleibt hingegen ungewiss.
5. Insgesamt erscheint das Ausleben von Religiosität als Teil menschlicher Autonomieäußerung, die im Altenpflegerischen Setting in eine Spannung zum Fürsorgeauftrag der Einrichtung geraten kann.⁴⁸

4.5 Heimleitung

Das vorherige Kapitel beleuchtete die Perspektive des Sozialdienstes und zeigte auf, wo sich Religion im Kontext von sozialarbeiterischer Betreuung und Begleitung zeigen kann und welche Umgangsformen mit ihr möglich sind. Eine besondere Bedeutung kam hierbei dem Zusammenhang von Religion und Autonomiefragen zu. Wie sich der Umgang mit Religion im Hinblick auf die Leitungsperspektive gestalten kann, sollen die nachfolgenden zwei Fälle illustrieren.

4.5.1 Das Raucherhäuschen

Protokoll und Kontext

Als ein Beispiel für Herausforderungen, die sich aus dem Aufeinandertreffen von religiös und nicht-religiös geprägten Formen der Lebensführung erge-

46 Dieser Befund passt zu den Interpretationsergebnissen zum Fall ›Von Neulingen und alten Hasen‹ (Kap. 4.3.5) insofern als der religionssensible Wissenstransfer in diesem Fall aufgrund fehlender Erfahrungen noch nicht so weit fortgeschritten ist.

47 Besonders deutlich wurde die Relevanz der einzelfallbezogenen Perspektive im vorherigen Kapitel.

48 Dies bestätigt die entsprechenden Befunde zu den Fällen ›Religion in einem Leitbild‹ (Kap. 4.2), ›Gebet oder Gute-Nacht-Lied?‹ (Kap. 4.3.1), ›Intimrasur und Waschgewohnheiten‹ (Kap. 4.3.2) sowie ›Der runde Stein‹ (Kap. 4.4.1).

ben können, soll ein Fall dienen, der einem Interview mit dem Leiter einer konfessionell getragenen Altenpflegeeinrichtung entstammt. Dem vorliegenden Protokoll ging voraus, dass der Einrichtungsleiter Herr K. von regelmäßig stattfindenden Gottesdiensten berichtete, in denen die Bewohner und die Gemeinde zusammenkommen würden und die Bibel eine große Rolle spiele.

Das zu untersuchende Protokoll lautet wie folgt:

Herr K.: Ja (.) das ist das (.) was so im (.) strenger religiösen Bereich (.) äh (.) äh (.) so hier im Haus passiert. Wichtig ist mir eigentlich vielmehr dass (.) ja (.) wie wie leben wir denn als Christen. Ich kann viel erzählen (.) und aus der Bibel vorlesen oder die Bibel zitieren (.) das hat alles keinen Wert (.) wenn es sich nicht mit meinem Leben in irgendeiner Weise auch verbindet. (1) Äh (.) eins ist uns noch wichtig. Zu den (1) zu den Mitarbeitern vielleicht nochmal kurz (1) äh (.) und dann schließt sich vielleicht auch son Stück weit der Kreis. Äh ich sag (.) ich hatte ja gesagt (.) Mitarbeiter ist egal (.) sie müssen äh nur unsere Grundsätze im Prinzip akzeptieren. Wir haben auch rauchende Mitarbeiter. Wir haben mit Sicherheit Mitarbeiter die auch Alkohol trinken. Äh (.) das interessiert mich alles nicht. Hier im Haus ist Alkohol sowieso (.) äh (.) für Mitarbeiter @sicherlich kein Thema@. Dann aus ganz anderen Gründen. Rauchen (.) äh ist hier nen Thema. Dass sie hier im Haus wissen hier dürfen sie nicht rauchen. Es gibt auch kein Raucherzimmer. Es gibt auf dem Gelände ein Raucherhäuschen (.) äh (.) wo sie sich dann zurückziehen können (.) mal (.) äh (1) wenn sie das wollen. Grundsätzlich sagen wir (.) und fragen wir jeden (.) sind Sie in der Lage (.) äh (.) sieben Stunden ihre Schicht auf Rauchen zu verzichten? Das wäre gut. (1) Äh (.) die Mitarbeiter wissen (.) es wird nicht unbedingt gern gesehen. Es wird aber auch niemand gekündigt oder (.) äh (.) verfolgt. Ich weiß genau welche Mitarbeiter (.) weil sie alle an meinem Fenster @vorbeigehen müssten@. Und ich weiß (.) aha (.) der hat Pause. Und der macht seine Pause draußen (.) @bei circa (.) äh (.) minus drei bis (.) plus fünf Grad@. Das macht keiner freiwillig. Der ist unterwegs (1) um mal kurz zu rauchen. Das ist seine Pause und der soll da machen was er will. Äh (.) äh (1) äh (.) aber (.) wenn er alle zehn Minuten rausgeht (.) was in anderen Häusern (.) so das (.) diese netten Raucherpausen mal eben schnell gemacht wird (.) da schreiten wir dann tatsächlich ein und sagen (.) stopp (.) so ist das nicht. Hier gibt es feste Pausen. An die halten Sie sich. Und da nehme ich auch auf Rauchen keine Rücksicht und sage (.) tut mir leid (.) is hier nicht so. Da haben Sie den falschen Platz erwischt. Auch das weiß jeder vorher und von daher hab ich auch kein schlechtes Gewissen dann (.) weil ich denke immer wenn

man es vorher sagt (.) worauf man sich einlässt dann (.) und derjenige sich entscheidet (.) dann soll er auch dazu stehen. Und dann (.) äh (.) fühl ich mich da jetzt da also nicht wie der Diktator (.) sondern sag (.) tut uns leid. Das war (.) unsere Vereinbarung. Halten Sie sich dran. (1) Äh (3) wir ähm (.) was äh (.) was unseren Anteil (.) was wir den Mitarbeitern aber geben wollen ist (.) einmal (.) dass wir (.) alle Mitarbeiter die bei uns im Haus arbeiten (.) verpflichtet haben oder auch alle Zukünftigen verpflichten (.) dass sie einen (.) an einem Seminar zur adventistischen Unternehmenskultur teilnehmen. Äh (.) das (.) äh (.) machen wir aus dem Grund (.) dass wir sagen in som Vorstellungsgespräch äh (.) kann man Vieles anschneiden und die wichtigen Eckpunkte auch kurz darstellen (.) man kann aber überhaupt nicht in die Tiefe gehen. Wir führen eben keine Bibelgespräche in (.) als Vorstellungsgespräch. Das kann durchaus auch mal dahin driftten wenn jemand Interesse hat erzählen wir gerne. Aber es ist natürlich das Ziel eines Bewerbungsgespräches (hustet). Aber es ist uns wichtig dass unsere Mitarbeiter die Hintergründe natürlich wissen (.) warum und wieso ist das denn so. Warum (.) wird denn hier nicht geraucht? Warum legen wir da so viel Wert drauf? (.) Warum gibt es hier manche Fleischsorten nicht? Warum (.) reden sich (.) äh (.) die Mitglieder der adventistischen Kirche (.) die Bewohner und die Mitarbeiter mit Du an (.) obwohl wir sonst grundsätzlich jeden Bewohner selbstverständlich siezen (.) und ich auch (.) ne (.) nicht jeden Mitarbeiter sieze (.) mit manchen duze ich mich auch (.) wenn ich die länger kenne. Aber sieze äh duze mich auch mit denen (.) die äh (.) die äh vielleicht morgen erst anfangen aber zu unserer adventistischen Kirche gehören (.) weil es bei uns so üblich ist (.) dass wir uns mit (.) äh (.) klingt auch etwas antiquiert (.) mit Bruder und Schwester (.) und dann eben mit Du anreden. Das Bruder und Schwester stirbt immer mehr aus (.) man wählt dann in der Regel dann den Vornamen (.) aber durchaus nicht immer (.) äh (.) das gehört zu unserer (.) kirchlichen muss ich da sagen (.) nicht christlichen (.) hat ja mit christlich erstmal nicht so viel zu tun (.) obwohl es was ausdrückt. Eben auch dieses Bruder und Schwester (.) dass man sagt (.) wir sind uns eigentlich nah (.) wir sind ein Stück seelenverwandt (.) und das soll sich auch in unserem Leben zeigen. Äh (.) wenn jemand aus unserer Kirche in Not gerät (.) dann gucken wir dass wir uns als Kirche auch für den (.) engagieren. Und das ist (.) hat was mit Brüderlichkeit oder Schwesterlichkeit (.) zu tun (.) und deshalb äh (.) finde ich (.) auch diesen Namen (.) wenn man sich mal dran gewöhnt hat (.) äh für mich ist es völlig normal (.) das dann so zu machen. Das weiß aber jeder andere nicht. Der denkt (.) was wo bin ich hier hingeraten? Äh und deshalb ist es gut wenn man dafür ne Erklärung kriegt.

Sequenzanalyse und Hypothesenbildung

Mit dem Anschluss »Ja (.) das ist das (.) was so im (.) strenger religiösen Bereich (.) äh (.) äh (.) so hier im Haus passiert.« schließt Herr K. seine Ausführungen zu den Gottesdiensten und zur Bibel, die er dem »strenger religiösen Bereich« zuordnet. Im Setting scheint es also nicht-religiöse und religiöse Bereiche zu geben, wobei sich Letztere noch einmal im Hinblick auf ihre Intensität unterscheiden. Religion kann damit als ein wesentlicher Bestandteil organisationsinterner Ordnung betrachtet werden, indem sie Bereiche strukturiert. Gleichzeitig ist die Lesart mitzuführen, dass religionsaffine Sachverhalte im Haus »passieren«, d.h. geschehen, ohne dass ein aktives Zutun Herr K.s erforderlich ist, was für eine potenzielle Eigendynamik religiöser Sachverhalte sprechen würde.

Erwartbar ist, dass Herr K. im Folgenden Bereiche ausführt, die im weniger strengen religiösen Bereich zu verorten sind, gleichwohl aber einen Bezug zum Thema Religion erlauben. Herr K. schließt mit folgender Aussage an:

Herr K.: Wichtig ist mir eigentlich vielmehr dass (.) ja (.) wie wie leben wir denn als Christen.

Mit dieser persönlichen Stellungnahme rückt das Leben als Christ, also eine christliche Art der Lebensführung in den Fokus. Herr K. versteht sich als Teil einer noch unspezifizierten Gruppe (vgl. »wir«), an die er gleichsam seine Vorstellungen bzw. Erwartungen heranträgt. Der Bezug auf das Christentum ist spezifisch und unspezifisch zugleich, insofern als es hier nicht allgemein um das Leben als Mensch auf dieser Erde geht, gleichzeitig jedoch auch keine bestimmte Konfession adressiert wird.

Mit der nun folgenden Aussage konkretisiert Herr K. seine Vorstellung von christlicher Lebensführung:

Herr K.: Ich kann viel erzählen (.) und aus der Bibel vorlesen oder die Bibel zitieren (.) das hat alles keinen Wert (.) wenn es sich nicht mit meinem Leben in irgendeiner Weise auch verbindet.

Während der Protokollausschnitt auf eine religiöse Kompetenz Herr K.s verweist (vgl. »Ich kann [...]«) und damit unmittelbar an seine Funktion in den der Sequenz vorausgehend geschilderten Gottesdiensten anknüpft, kennzeichnet er das Leben als Christ als eine grundsätzliche Herausforderung: Als Christ leben müsse mehr bedeuten als das bloße Rezipieren der Bibel, was sich als eine kognitive Dimension von Religion auffassen lässt. Das Rezipierte müsse sich mit dem Leben des Einzelnen in einer noch zu bestimmenden Weise ver-

knüpfen, indem es zu einer spezifischen Lebensführung animiert.⁴⁹ Folglich kann angenommen werden, dass die christlich motivierte Lebensführung für Herrn K. wesentliches Leitmotiv seiner Führung der Altenpflegeeinrichtung ist. Es ist also zu fragen, ob und wie dieser Anspruch in der Praxis umgesetzt werden kann.

Der nachfolgende Protokollverlauf kann als ein Beispiel für die Frage nach der Umsetzung betrachtet werden:

Herr K.: (1) Äh (.) eins ist uns noch noch wichtig. Zu den (1) zu den Mitarbeitern vielleicht nochmal kurz (1) äh (.) und dann schließt sich vielleicht auch son Stück weit der Kreis. Äh ich sag (.) ich hatte ja gesagt (.) Mitarbeiter ist egal (.) sie müssen äh nur unsere Grundsätze im Prinzip akzeptieren.

Wie ein spontaner Einwurf wirkend, spricht Herr K. nun aus der leitenden Wir-Perspektive, indem er dem Thema Mitarbeiter eine argumentative Wichtigkeit zukommen lässt. Dabei versprechen die noch ausstehenden Ausführungen zu dieser Thematik einen unmittelbaren Anschluss an das bisher Gesagte – was aus sequenzanalytischer Perspektive weniger verwunderlich erscheint als es hier bewusst verbalisiert wird: Der Ausspruch »[ä]h ich sag (.) ich hatte ja gesagt (.) Mitarbeiter ist egal« wiederholt eine Aussage, die offenbar schon einmal im Laufe des Interviews getätigt wurde. In Bezug auf die Tatsache, dass es sich bei Mitarbeitern um menschliche Wesen handelt, wirkt die Aussage salopp, ja fast schon »flapsig«: Sie könnte so verstanden werden, dass die Akzeptanz von bestimmten Grundsätzen »im Prinzip«, d.h. grundsätzlich, wichtig sei – egal um welche Art von Mitarbeitern es sich handelt (z.B. Pflegefachkräfte, Küchenpersonal). Die Aussage könnte jedoch auch so gelesen werden, dass die Berücksichtigung der Grundsätze das wichtigste sei, wohingegen Mitarbeiter an sich (in ihrer Persönlichkeit etc.), egal, im Sinne von »austauschbar«, für die Einrichtung erscheinen. Sehr wahrscheinlich ist aber eine Lesart, nach der die oben angedeutete christliche Lebensführung für die Mitarbeiter nicht bindend ist, solange diese sich an übergeordnete Grundsätze halten. Dies spräche für eine von Herrn K. akzeptierte Abstufung christlicher und nicht-christlicher Formen der Lebensführung, die etwa einem Mangel an Personal geschuldet sein könnte und seine Einrichtung insgesamt plural, aber auch herausfordernd macht.

49 Dies erinnert an Max Webers Überlegungen zu Formen innerweltlicher Askese (vgl. Weber 2016).

Herr K.: Wir haben auch rauchende Mitarbeiter. Wir haben mit Sicherheit Mitarbeiter die auch Alkohol trinken.

Rauchende Mitarbeiter und Mitarbeiter, die Alkohol trinken, werden zum Sinnbild dessen, was Herr K. vermutlich aus seiner christlichen Lebensführung heraus ablehnt und dementsprechend fokussiert. Gleichzeitig gibt es diese Mitarbeiter in der Einrichtung (vgl. »Wir haben [...]«), was dafürspricht, dass es zumindest auf Mitarbeiterseite kein generelles Rauch- und Alkoholverbot in Form der Akzeptanz von Grundsätzen geben kann. Während das Rauchen sichtbar ist (vgl. »rauchende Mitarbeiter«), kann Herr K. einen Alkoholkonsum nur vermuten, was mit arbeitsschutzgesetzlichen Vorgaben (etwa Alkoholverbot am Arbeitsplatz) zusammenhängen könnte. Es stellt sich also die Frage, wie Herr K. als Einrichtungsleiter mit der Konfrontation durch eine ihm fremde Lebensweise umgeht:

Herr K.: Äh (.) das interessiert mich alles nich. Hier im Haus ist Alkohol sowieso (.) äh (.) für Mitarbeiter @sicherlich kein Thema@. Dann aus ganz anderen Gründen. Rauchen (.) äh ist hier nen Thema. Dass sie hier im Haus wissen hier dürfen sie nicht rauchen. Es gibt auch kein Raucherzimmer.

Herr K. scheint auf den ersten Blick einen unproblematischen und unpersönlichen (vgl. »das interessiert mich alles nich«) Weg gefunden zu haben, kann er sich doch auf die bereits vermuteten arbeitsschutzgesetzlichen Vorgaben bzw. Verbote beziehen, was einen Alkoholkonsum unwahrscheinlich, ja fast schon unvorstellbar (vgl. lachende Intonation bei »@sicherlich kein Thema@«) macht. Da sich das Rauchen jedoch nicht auf diese Weise verhindern lässt, ist es zwangsläufig ein wiederkehrendes Thema, für das es anderer, d.h. interner Regelungen bedarf. Es scheint eine Vereinbarung zu geben, die das Rauchen im Haus explizit verbietet, wofür die Nicht-Bereitstellung eines spezifischen und sonst vermutlich üblichen Raucherzimmers Pate steht.

Doch dass es irgendeine Räumlichkeit für den Tabakkonsum geben muss, damit die Mitarbeiter nicht etwa einfach vor dem Gebäude rauchen, zeigt der nachfolgende Protokollauschnitt:

Herr K.: Es gibt auf dem Gelände ein Raucherhäuschen (.) äh (.) wo sie sich dann zurückziehen können (.) mal (.) äh (1) wenn sie das wollen. Grundsätzlich sagen wir (.) und fragen wir jeden (.) sind Sie in der Lage (.) äh (.) sieben Stunden ihre Schicht auf Rauchen zu verzichten? Das wäre gut. (1)

Einer bewussten Ausgliederung der rauchenden Mitarbeiterschaft in ein weiter entfernt stehendes Raucherhäuschen auf dem Einrichtungsgelände wird hier ein Bild von einem freiwilligen Rückzugsort für Mitarbeiter entgegengesetzt. Die Einrichtungsleitung muss sich also nicht vorwerfen lassen, ihre rauchenden Mitarbeiter schlecht zu behandeln, denn zumindest ist für eine kleine, überdachte Möglichkeit zum Rauchen gesorgt. Gleichzeitig möchte man aus Leitungsperspektive eigentlich keine rauchenden Mitarbeiter, was sich auch in dem Satzbau »Grundsätzlich sagen wir (.) und fragen wir jeden« offenbart: Es gibt grundsätzliche Prinzipien der Einrichtung, die beispielsweise in einem Bewerbungsgespräch klar ausgedrückt werden könnten – ganz nach dem Motto: »Rauchen? So etwas gibt es bei uns nicht. Fertig. Aus.« In der tatsächlichen Praxis kann dies aber offensichtlich nicht so einfach umgesetzt werden, weswegen dann auch an die Kompetenz und das Durchhaltevermögen des Mitarbeiters appelliert wird (vgl. »[...] fragen wir jeden (.) sind Sie in der Lage [...]). Somit wird versucht, das Problem, welches Herr K. als Einrichtungsleiter mit dem Rauchen hat, zum Problem der Mitarbeiter werden zu lassen, welchen ein Rauchverzicht sehr nahegelegt wird (vgl. »Das wäre gut.«).

Nun könnte davon ausgegangen werden, dass mit dem Raucherhäuschen und dem Versuch, in einem Gespräch den Rauchverzicht nahezu legen, das Thema beendet sein müsste. Dass dem nicht so ist, zeigt der weitere Verlauf des Protokolls, der nun zusammenfassend in größeren Passagen interpretiert wird:

Herr K.: (1) Äh (.) die Mitarbeiter wissen (.) es wird nicht unbedingt gern gesehen. Es wird aber auch niemand gekündigt oder (.) äh (.) verfolgt. Ich weiß genau welche Mitarbeiter (.) weil sie alle an meinem Fenster vorbeigehen müssten@. Und ich weiß (.) aha (.) der hat Pause. Und der macht seine Pause draußen (.) @bei circa (.) äh (.) minus drei bis (.) plus fünf Grad@. Das macht keiner freiwillig. Der ist unterwegs (1) um mal kurz zu rauchen. Das ist seine Pause und der soll da machen was er will.

Die Passage führt sehr deutlich vor Augen, wie Herr K. immer wieder mit dem Thema Rauchen konfrontiert wird und versucht, die Angelegenheit nicht persönlich zu nehmen (vgl. die Passivkonstruktionen »es wird nicht unbedingt gern gesehen« und »Es wird aber auch niemand gekündigt oder (.) äh (.) verfolgt«). Er ist es jedoch, der genau beobachtet, die entsprechenden Mitarbeiter an seinem Fenster vorbeigehen sieht und genau weiß, was sie beabsichtigen. Dies scheint ihn zu ärgern, auch wenn er versucht, die Angelegenheit

mit Humor zu betrachten (vgl. lachende Intonationen) und die Eigenverantwortlichkeit des Mitarbeiters zu betonen (vgl. »Das ist seine Pause und der soll da machen was er will.«).

Folglich stellt sich die Frage, wie lange eine Konfrontation mit diesem unliebsamen Verhalten gut gehen kann:

Herr K.: Äh (.) äh (1) äh (.) aber (.) wenn er alle zehn Minuten rausgeht (.) was in anderen Häusern (.) so das (.) diese netten Raucherpausen mal eben schnell gemacht wird (.) da schreiten wir dann tatsächlich ein und sagen (.) stopp (.) so ist das nicht. Hier gibt es feste Pausen. An die halten Sie sich. Und da nehme ich auch auf Rauchen keine Rücksicht und sage (.) tut mir leid (.) is hier nicht so. Da haben Sie den falschen Platz erwischt. Auch das weiß jeder vorher und von daher hab ich auch kein schlechtes Gewissen dann (.) weil ich denke immer wenn man es vorher sagt (.) worauf man sich einlässt dann (.) und derjenige sich entscheidet (.) dann soll er auch dazu stehen. Und dann (.) äh (.) fühl ich mich da jetzt da also nicht wie der Diktator (.) sondern sag (.) tut uns leid. Das war (.) unsere Vereinbarung. Halten Sie sich dran.

Es scheint eine Absprache darüber zu geben, wie oft das Raucherhäuschen aufgesucht werden darf, ohne eine direkte Auseinandersetzung mit der Einrichtungsleitung zu provozieren. Auch hier spricht Herr K. zunächst wieder für ein Kollektiv, welches deutliche Ansagen in kritischen Situationen macht (vgl. »da schreiten wir dann tatsächlich ein und sagen (.) stopp«). Dann aber spricht er wieder für sich selbst (vgl. »Und da nehme ich [...]« und »von daher hab ich [...]« usw.), was als Ausdruck persönlicher Betroffenheit gelesen werden kann, insofern als sich Herr K. vom Bild eines Diktators abzugrenzen versucht, indem er auf Vereinbarungen in gegenseitigem Einverständnis verweist.

Spätestens an dieser Stelle lässt sich fragen, was das Ganze denn nun mit dem Thema Religion zu tun hat. Zwar wurde zu Beginn eine christliche Lebensführung propagiert, doch könnte man das Gesagte nun auch als persönliche Abneigung Herr K.s und Anderer gegen Raucher bzw. das Rauchen an sich verstehen, die sich unter dem Deckmantel von Religion verbirgt.

Dass die Situation in diesem Fall anders gelagert ist, offenbart der folgende Protokollauschnitt:

Herr K.: (1) Äh (3) wir ähm (.) was äh (.) was unseren Anteil (.) was wir den Mitarbeitern aber geben wollen ist (.) einmal (.) dass wir (.) alle Mitarbeiter die bei uns im Haus arbeiten (.) verpflichtet haben oder auch alle Zukünfti-

gen verpflichten (.) dass sie einen (.) an einem Seminar zur adventistischen Unternehmenskultur teilnehmen.

Die Mitarbeiter sollen im besten Fall also nicht nur auf das Rauchen verzichten, sondern erhalten im Gegenzug auch etwas von der Einrichtung, dessen Annahme wiederum nicht freiwillig, sondern verpflichtend ist: eine Teilnahme »an einem Seminar zur adventistischen Unternehmenskultur«. Dieser Hinweis macht dreierlei deutlich:

1. Die Einrichtung ist adventistisch geprägt. Beim Adventismus handelt es sich um eine auf den Baptistenprediger William Miller (1782-1849) zurückgehende millenaristische Bewegung. Nach dem Ausbleiben der prophezeiten Wiederkunft Christi entwickelten sich ab 1844 mehrere adventistische Gruppierungen, deren bekannteste die heutige Freikirche der sogenannten *Siebenten-Tags-Adventisten* (STA) ist (vgl. Knight 1998: 127-130). Diese wird dem Protestantismus zugerechnet, enthält jedoch auch zentrale Vorschriften und Praktiken, die auf das Alte Testament zurückgehen (u.a. Sabbat-Gebot, Speisevorschriften, aus denen z.B. ein Alkohol- und Tabakverbot abgeleitet wird) (vgl. Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten in Deutschland 2018a). Da laut STA der Zeitpunkt der Wiederkunft Christi nicht prophezeit wurde, der Zustand der Welt jedoch auf sein baldiges Kommen verweise, seien die Gläubigen aufgefordert, sich bereit zu halten und ihr Leben entsprechend auszurichten (vgl. ebd. 2018b).
2. Verknüpft wird die religiöse Motivation der Einrichtung mit Konzepten, die der Wirtschaft zuzuordnen sind: So lässt sich »Unternehmenskultur« verstehen als »Grundgesamtheit gemeinsamer Werte, Normen und Einstellungen, welche die Entscheidungen, die Handlungen und das Verhalten der Organisationsmitglieder prägen« (vgl. Lies 2018). Dabei bilde sie den »handlungsprägenden Rahmen« (ebd.) von Unternehmenskommunikation innerhalb der Organisation und nach außen hin in Bezug auf die Fremdwahrnehmung durch Dritte.
3. Der Ausdruck »adventistische Unternehmenskultur« macht also deutlich, dass die Einrichtung ein wirtschaftliches Unternehmen ist und entsprechend funktioniert, ihr Inhalt bzw. Programm jedoch idealerweise durch geteilte religiöse Vorstellungen und Verhaltensweisen geprägt sein soll. Diesen Inhalt gilt es in einem spezifischen Seminar zu vermitteln, da ja bereits deutlich wurde, dass bezüglich der Mitarbeiterschaft nicht von vornherein von einem solchen geteilten Wissensbestand ausgegangen

werden kann. Dabei erscheint der Begriff ›adventistische Unternehmenskultur‹ besonders anschlussfähig für Personen, die weniger oder keinen Bezug zur Religion haben, da ja z.B. nicht von einem ›Seminar für adventistische Glaubensgrundlagen‹ gesprochen wird.

Die grundsätzliche Orientierung am System ›Wirtschaft‹ wird dann auch im weiteren Verlauf deutlich:

Herr K.: Äh (.) das (.) äh (.) machen wir aus dem Grund (.) dass wir sagen in som Vorstellungsgespräch äh (.) kann man Vieles anschneiden und die wichtigen Eckpunkte auch kurz darstellen (.) man kann aber überhaupt nicht in die Tiefe gehen. Wir führen eben keine Bibelgespräche in (.) als Vorstellungsgespräch. Das kann durchaus auch mal dahin driftten wenn jemand Interesse hat erzählen wir gerne. Aber es ist natürlich das Ziel eines Bewerbungsgesprächs (hustet).

Vorstellungsgespräche haben einen relativ festen Ablauf, auch die Inhalte sind grob vorstrukturiert, sodass sie sich eindeutig von »Bibelgesprächen« abgrenzen lassen. In diesen Rahmen formaler Vorgaben reiht sich nun aber das große Interesse der Leitung, Religion zum Thema werden zu lassen. Abweichungen vom Kurs (vgl. »dahin driftten«) sind also durchaus denkbar und werden gerne in Kauf genommen. Es ließe sich die Frage anknüpfen, ob Herr K., wenn es denn genügend an Religion interessierte und entsprechend kompetente Bewerber geben würde, ein Bibelgespräch als echte Alternative zum gängigen Vorstellungsgespräch betrachten würde.

Was in einem gängigen Vorstellungsgespräch eben nicht in der Tiefe behandelt werden kann, für die Einrichtung aber bedeutsam, da identifikationsstiftend ist, macht Herr K. im Folgenden deutlich:

Herr K.: Aber es ist uns wichtig dass unsere Mitarbeiter die Hintergründe natürlich wissen (.) warum und wieso ist das denn so. Warum (.) wird denn hier nicht geraucht? Warum legen wir da so viel Wert drauf? (.) Warum gibt es hier manche Fleischsorten nicht? Warum (.) reden sich (.) äh (.) die Mitglieder der adventistischen Kirche (.) die Bewohner und die Mitarbeiter mit Du an (.) obwohl wir sonst grundsätzlich jeden Bewohner selbstverständlich siezen (.) und ich auch (.) ne (.) nicht jeden Mitarbeiter sieze (.) mit manchen duze ich mich auch (.) wenn ich die länger kenne. Aber sieze äh duze mich auch mit denen (.) die äh (.) die äh vielleicht morgen erst anfangen aber zu unserer adventistischen Kirche gehören (.) weil es bei uns so üblich ist

(.) dass wir uns mit (.) äh (.) klingt auch etwas antiquiert (.) mit Bruder und Schwester (.) und dann eben mit Du anreden.

Das Spannende an dieser Passage ist, dass sich die Selbstbeschreibung an der Darstellung des Anderen abarbeitet, ohne jedoch das Andere als das Fremde zu markieren. In diesem Fall ist das Andere zunächst einmal das Gängige, gesellschaftlich eher Vertraute, wohingegen das Eigene eben besonders ist und einer besonderen Begründung bedarf: Nicht zu rauchen bedarf im Gegensatz zum Rauchen einer Erklärung, die Auswahl bestimmter Fleischsorten aus einem theoretisch viel größeren Angebot ebenso. Das Duzen adventistischer Kirchenmitglieder übergeht gängige Höflichkeitsformen, indem es auf andere Gesetzmäßigkeiten verweist (vgl. »weil es bei uns so üblich ist«). Der adventistischen Einrichtung lässt sich also eine gewisse Eigengesetzlichkeit unterstellen, die sich u.a. im Verzicht auf andere Möglichkeiten und dem Abweichen von gängigen Verhaltensweisen manifestiert.

Dass einige Besonderheiten jedoch nicht ewig Bestand haben können und einem Wandel unterworfen sind, zeigt sich im weiteren Protokollverlauf:

Herr K.: Das Bruder und Schwester stirbt immer mehr aus (.) man wählt dann in der Regel dann den Vornamen (.) aber durchaus nicht immer (.) äh (.) das gehört zu unserer (.) kirchlichen muss ich da sagen (.) nicht christlichen (.) hat ja mit christlich erstmal nicht so viel zu tun (.) obwohl es was ausdrückt. Eben auch dieses Bruder und Schwester (.) dass man sagt (.) wir sind uns eigentlich nah (.) wir sind ein Stück seelenverwandt (.) und das soll sich auch in unserem Leben zeigen. Äh (.) wenn jemand aus unserer Kirche in Not gerät (.) dann gucken wir dass wir uns als Kirche auch für den (.) engagieren. Und das ist (.) hat was mit Brüderlichkeit oder Schwesterlichkeit (.) zu tun (.) und deshalb äh (.) finde ich (.) auch diesen Namen (.) wenn man sich mal dran gewöhnt hat (.) äh für mich ist es völlig normal (.) das dann so zu machen. Das weiß aber jeder andere nicht. Der denkt (.) was wo bin ich hier hingeraten? Äh und deshalb ist es gut wenn man dafür ne Erklärung kriegt.

Am Beispiel der Anredeformen macht Herr K. auf eine Art Verfallsgeschichte aufmerksam: Die immer seltener werdende Anrede mit Bruder bzw. Schwester habe eine kirchliche und auf den zweiten Blick auch christliche Tradition, da sie die Idee von Nähe und Seelenverwandtschaft versprachliche. Dass es aber nicht nur bei einer bloßen Idee bleiben soll, sondern – wie Herr K. zu Protokollbeginn schon erwähnte – ein innerweltlicher Ausdruck gefunden werden müsse, zeigt sich im Gebot des Engagements in Notsituationen (vgl.

»wenn jemand aus unserer Kirche in Not gerät (.) dann gucken wir dass wir uns als Kirche auch für den (.) engagieren.«). An diesem Punkt stellt sich die Frage, ob mit dem ›Aussterben‹ der Anrede potenziell auch ein Stück weit ein ›Aussterben‹ der kirchlich bzw. christlich empfundenen Nähe einhergeht, welchem Herr K. in seiner Einrichtung entschieden entgegentritt und eben genau aus der Befürchtung eines Verfalls umso beharrlicher auf die Beibehaltung von religiös konnotierten Verhaltensweisen und Vorstellungen besteht. Auch wenn diese Frage an dieser Stelle nicht geklärt werden kann, zeigt sich sehr deutlich, in welchem Dilemma sich der Einrichtungsleiter befindet: Er leitet eine Einrichtung, die vor allem wirtschaftlichen Gesetzmäßigkeiten folgt. Im Gegensatz zu anderen Einrichtungen ist ihm aber sehr an der Einbindung religiöser Normen und Verhaltensweisen gelegen, die im Einzelfall selbst innerkirchlichen Veränderungen unterliegen, stets jedoch im Hinblick auf ein nicht-religiöses Gegenüber behauptet werden müssen. Herr K. versucht dieser Herausforderung zu begegnen, indem er einerseits auf ein unbedingtes Festhalten an allen religiös motivierten Vorschriften und Verhaltensweisen verzichtet, was im sogenannten Raucherhäuschen seinen sichtbaren Ausdruck findet. Andererseits nutzt er Gelegenheiten zur geschickten Implementierung religiöser Inhalte, wo es die Rahmenbedingungen zulassen (vgl. Seminarverpflichtung und Bewerbungsgespräche). Religion, so lässt sich die Hypothese zuspitzen, hat es selbst in einem durch die Heimleitung entsprechend geförderten Setting nicht leicht, ihren Stellenwert vor nicht-religiösen Logiken, Strukturen und eben auch Lebensführungen zu behaupten. Gleichzeitig erscheint die adventistische Altenpflegeeinrichtung als eine Art Mikrokosmos, in der aktiv Lösungen dafür gesucht und gefunden werden, wie spezifisch religiöse Vorstellungen und Praktiken kultiviert werden können.

Um diese Hypothese zu stärken, sei an dieser Stelle auf einen Sequenzausschnitt verwiesen, der zu einem früheren Zeitpunkt im Interview protokolliert wurde und in dem es um das Thema Ernährung geht:

Herr K.: Wir haben auch Bewohnern schon wieder (.) schon angeboten (.) die gesagt haben (.) ja (1) wieso gibt`s hier eigentlich nie nen (.) äh (.) mal nen leckeres (.) Schweineschnitzel? Dass wir gesagt haben (.) tut uns leid (1) entspricht nicht unseren Grundregeln und (.) wenn sie`s vorher nicht gewusst haben (.) sondern nur ihr Betreuer oder (.) man hat sie da nicht informiert (.) dann tut mir das leid (.) und dann sind wir gerne behilflich zu gucken (1) wo man nen anderen Platz findet. Aber (.) zu unseren Regeln gehört`s dazu.

Äh (.) die meisten Bewohner (.) äh (.) haben damit aber überhaupt gar keine Probleme. Denen fällt das (.) unter Umständen nicht mal auf (1) äh (.) wenn sie eben kein Schweinefleisch kriegen aber dafür Geflügel oder Rindfleisch oder was was sie auch kennen. Dann ist das für die meisten völlig okay.

Diese Passage ist insofern aufschlussreich, als hier die Bewohner im Fokus stehen und auch sie sich bestimmten »Grundregeln« zu unterziehen haben. Während bei den Mitarbeitern noch Kompromisse gefunden wurden, um sie im Haus zu halten, wird hier ein Einrichtungswechsel aufgrund von Differenzen im Hinblick auf Ernährungsvorstellungen und -vorlieben nahegelegt und offensichtlich auch schon in der Praxis umgesetzt. Bezüglich der Bewohner hat die Heimleitung also durchaus Möglichkeiten wählerisch und strikt in der Befolgung religiöser Gebote zu sein, auch wenn sie damit sicherlich keinen direkten Einfluss auf deren Religiosität nehmen kann.

Zusammenfassend können also folgende Befunde festgehalten werden:

1. Religion kann Thema in einer Altenpflegerischen Einrichtung sein, insofern sie Bestandteil von Lebensführung und daraus abgeleiteter Unternehmensführung ist.⁵⁰
2. Religiös geprägte Vorstellungen von Lebens- und Unternehmensführung können in Konflikt geraten zu andersgearteten Lebensweisen der Mitarbeiter und Bewohner sowie unternehmerischen Anforderungen, die eigenen Gesetzmäßigkeiten folgen (z.B. Personalpolitik).
3. Um religiöse Werte in der Einrichtung zu wahren und zu vermitteln, kann die Einrichtungsleitung unterschiedliche Wege gehen: 1. Räumliche Ausgliederung unliebsamer Verhaltensweisen (Rauchen) bei gleichzeitigem Festhalten an der Mitarbeiterschaft, 2. Ausgliederung unliebsamer Verhaltensweisen bzw. Präferenzen (Konsum von Schweineschnitzel) samt entsprechender Bewohner, 3. Vermittlung von religionsbezogenem Wissen und entsprechenden Grundsätzen in einer Mitarbeiterschulung.⁵¹

50 Damit bildet der vorliegende Fall gewissermaßen eine Ausnahme, indem es nicht bei einer bloßen Aufforderung zu moralischem Handeln durch religiöse Bezugnahmen bleibt (vgl. kontrastierend den Fall »Religion in einem Leitbild«, Kap. 4.2).

51 Zu den Möglichkeiten und Strategien religionsbezogener Wissensvermittlung vgl. auch den Fall »Von Neulingen und alten Hasen« (Kap. 4.3.5).

4.5.2 Die Augen einer Krankenschwester

Protokoll und Kontext

Auch der nächste Fall steht für eine einrichtungsleitende Perspektive, die den Umgang mit Mitarbeitern und die Rolle von Religion thematisiert. Er unterscheidet sich jedoch vom vorherigen Fall, insofern als hier nicht auf religiöser, sondern auf medizinischer Grundlage argumentiert wird. Das vorliegende Protokoll entstammt einem Interview mit Frau I., die eine konfessionell getragene Einrichtung leitet. In dieser Einrichtung sind auch die bereits bekannten Pflegerinnen Frau D. und Frau E., der später noch zu erwähnende Wortgottesdienstleiter Herr C. und die Pfarrerin Frau M. tätig. Unmittelbar voraus ging dem vorliegenden Protokoll eine Abschlussfrage der Interviewerin zur hypothetischen Verwendung einer Geldspende zur Förderung des religiösen Lebens in der Einrichtung, welche Frau I. mit der Erfüllung von lang gehegten Bewohnerwünschen (etwa Reise zum Vatikan, Wallfahrten) beantwortete.

Der zu untersuchende Interakt lautet wie folgt:

I: Ja (.) ich bin mit meinen Fragen (.) soweit durch. Gibt es (.) auf Ihrer Seite noch weitere Anmerkungen (.) was (.) oder Themen die wir jetzt noch nicht besprochen haben?

Frau I.: Vielleicht werde ich (.) ich weiß jetzt nicht (.) kommen Sie [nochmal oder]

I: [Ja. GERNE.]

Frau I.: oder gar nicht mehr? Ähm da würde ich gerne dass Sie mit der (.) Kollegin (.) von der anderen Seite muslimischen Glaubens äh (.) vielleicht ansprechen.

I: Sehr gerne.

Frau I.: Für mich auch ist etwas anderes von jemandem anderes zu hören (.) was vielleicht nicht so ist wie es sein sollte oder nicht so funktioniert wie es sich alle vorstellen. (1) Ähm (1) was ich schwierig finde immer wenn in Ramadanzeiten (.) hat gerade angefangen. (1) Ähm (1) dass sie tagsüber nicht essen. Und da merke ich diese Müdigkeit. (.) Aber ich ich kann:: (.) nicht so schaffen dass sie irgendwie @frei:: haben@ oder. Das schaff ich nicht. (3) Es ist (.) so nehme ich wahr (.) das ist meine Wahrnehmung (.) ähm (2) dass die Mitarbeiter müde sind und ein bisschen @agitierter@ als sonst.

I: Ja. Ja. Wie gehen Sie dann damit um? (1) Also versuchen Sie das Gespräch oder?

Frau I.: Ich habe versucht. Und dann habe ich auch die Antwort bekommen dass

die nur abends essen und dass die (.) ein bisschen haben die Hunger (lacht). (3)
 Ich konnte nie fasten weil wenn ich Hunger habe muss ich essen. (3) Aber habe
 ich Verständnis dafür. Und da:: müssen wir (.). Und das schlimmste ist wenn die
 @nicht trinken.@ (1) Da (2) habe ich ein Problem von (.) sag ich mal mit (.) äh (.)
 den Augen einer Krankenschwester (lacht).

I: Mhm. (1) Weil Sie das nicht gut vertreten können? Gerade jetzt wo es doch so
 [warm ist.]

Frau I.: [RICHTIG. RICHTIG.] Genau. Das ist für mich nicht mehr an Glaube (.) zu
 knüpfen sondern die Gesundheit äh. (1) Damit habe ich richtig ein Problem. (.)
 Weil ich mir immer Gedanken mache jetzt hier wenn einer umkippt (1). Ähm (.)
 aber (1) die haben gelernt damit zu leben über die Jahre. Da muss ich auch ak-
 zeptieren (.) auch die Krankenschwester rauszunehmen und einfach so damit
 umzugehen wie die sich wünschen.

Sequenzanalyse und Hypothesenbildung

Mit der Aussage »Ja (.) ich bin mit meinen Fragen (.) soweit durch.« gibt die Interviewerin zu erkennen, dass ihr vorbereiteter Fragenkatalog nun abgearbeitet ist und das Interview sich dem Ende neigt. Die Aussage eröffnet die Möglichkeit zur Ausweitung der bisherigen Gesprächsinhalte, indem Frau I. nun noch ihr wichtig erscheinende Perspektiven einbringen darf: »Gibt es (.) auf Ihrer Seite noch weitere Anmerkungen (.) was (.) oder Themen die wir jetzt noch nicht besprochen haben?«

Dass es Anmerkungen oder Themen gibt, die Frau I. einbringen möchte, zeigt sich in ihrer unmittelbaren Antwort: »Vielleicht werde ich (.) ich weiß jetzt nicht (.) kommen Sie nochmal [I: Ja. GERNE.] oder gar nicht mehr?« Auffällig ist ihr zunächst zögerlicher Stil (vgl. »vielleicht« und »ich weiß nicht«), der als Ausdruck dessen gelesen werden kann, dass sich Frau I. hinsichtlich einer zukünftigen Kommunikationsmöglichkeit mit der Interviewerin unsicher zu sein scheint. Nachdem diese durch ein überlappendes und betontes »[I: Ja. GERNE.]« wie eine Einladung angenommen wurde, fährt Frau I. fort mit: »Ähm da würde ich gerne dass Sie mit der (.) Kollegin (.) von der anderen Seite muslimischen Glaubens äh (.) vielleicht ansprechen [I: Sehr gerne.]« In einer Mischung aus »mit jemandem sprechen« und »etwas ansprechen« bringt Frau I., auch hier weiter zögerlich (vgl. »Ähm«, »äh« und »vielleicht«), die »(.) Kollegin (.) von der anderen Seite muslimischen Glaubens« ein: Der Begriff Kollegin ist durch kurze Pausen abgesetzt und hervorgehoben so als würde Frau I. gedanklich Anführungszeichen setzen. Dies könnte darauf verweisen, dass

es sich nicht um eine tatsächliche Kollegin im Sinne einer auf gleicher Hierarchieebene angesiedelten oder im gleichen Berufsfeld tätigen Person handelt. Ein kollegiales Verhältnis bestände nach dieser Lesart also nur nach oberflächlicher Betrachtung bzw. in der Außendarstellung eines hierarchiefreien Arbeitskontextes. Hinzukommt, dass die sogenannte Kollegin offensichtlich »von der anderen Seite muslimischen Glaubens« ist, also Frau I. sinnbildlich gegenüberzustehen scheint – sei es durch ihren muslimischen Glauben, da Frau I. sich z.B. zum christlichen Glauben bekennt, oder durch ihren spezifischen muslimischen Glauben, indem sich Frau I. z.B. einer anderen muslimischen Glaubensrichtung zurechnet. Auf latenter Sinnenebene wird also innerhalb des Arbeitskontextes religiös differenziert, wobei noch nicht expliziert wurde, ob es sich um eine inter- oder intrareligiöse Differenzierung handelt. Da unter Einbezug von Kontextwissen bereits angemerkt wurde, dass Frau I. Einrichtungsleiterin in einer konfessionellen Einrichtung⁵² ist, liegt es jedoch nahe, dass eine interreligiöse Abgrenzung vorgenommen wird. Es stellt sich anschließend die Frage, was unter Glauben verstanden wird – spricht Frau I. doch explizit vom muslimischen Glauben und nicht etwa von einem muslimischen Hintergrund oder einer muslimischen Kollegin, was die religiöse Zugehörigkeit fokussieren würde. Möglicherweise ist also mit Glauben eine religiöse Überzeugung gemeint, die den Menschen in seiner inneren Haltung betrifft. Es handelt sich folglich um etwas, das für Außenstehende nicht so leicht zugänglich ist.

Dass gerade Frau I. als Verantwortliche für reibungslose Arbeitsabläufe an zusätzlichen, möglicherweise auf den ersten Blick verborgenen Informationen gelegen ist, zeigt der weitere Verlauf:

Frau I.: Für mich auch ist etwas anderes von jemandem anderes zu hören (.) was vielleicht nicht so ist wie es sein sollte oder nicht so funktioniert wie es sich alle vorstellen.

Frau I. hat offensichtlich klare Vorstellungen darüber, wie etwas in der Einrichtung »sein sollte« bzw. legt Wert auf ein konsensbasiertes Verständnis von bestimmten Abläufen (vgl. »wie es sich alle vorstellen«). Gleichzeitig schwingt die Möglichkeit zur Abweichung mit (vgl. »vielleicht nicht so [...]«) bezüglich derer die Interviewerin gewissermaßen durch die Hintertür Rückmeldung

52 Der Überblick zu den Trägern freigemeinnütziger Altenpflegeeinrichtungen machte deutlich, dass es bisher keine muslimische Wohlfahrtspflege in Deutschland gibt (vgl. Kap. 2.1.3.1).

einholen soll. Mit der Kollegin angesprochen wird also indirekt ein potenzieller Konflikt im Arbeitskontext, den Frau I. offensichtlich selbst (noch) nicht klären konnte und für dessen Beurteilung sie sich ein Feedback der außenstehenden Interviewerin wünscht. Im Folgenden ist also zu erwarten, dass Frau I. konkretisiert, was die Interviewerin bei der Kollegin ansprechen bzw. erfragen soll:

Frau I.: (1) Ähm (1) was ich schwierig finde immer wenn in Ramadanzeiten (.) hat gerade angefangen.

Sich einem heiklen Thema vorsichtig annähernd und zugleich positionierend (vgl. »(1) Ähm (1) was ich schwierig finde [...]«), bringt Frau I. eine zum Zeitpunkt des Interviews aktuelle Herausforderung zur Sprache, nämlich die »Ramadanzeiten«. Durch den im Plural gehaltenen Zusatz »Zeiten« erhält die islamische Fastenzeit einen andauernden und häufiger wiederkehrenden Charakter – anders als es z.B. die jährliche Weihnachts- oder Osterzeit charakterisiert. Es entsteht der Eindruck eines andauernden Zustandes, ähnlich wie es die Begriffe »schwierige Zeiten« oder »Krisenzeiten« nahelegen. Dementsprechend kann folgende Hypothese aufgestellt werden: Mit dem muslimischen Glauben bzw. einer entsprechenden Überzeugung der genannten Kollegin, gelangt eine spezifische Religionspraxis und damit auch ein bestimmter Zustand in die Einrichtung, der für Abweichungen von Arbeitsabläufen sorgen kann und insbesondere Frau I. irritiert. Die sich daraus ergebende Situation wird dementsprechend als heikles Thema problematisiert.

Warum die Ramadanzeiten irritieren, wird nach und nach deutlich: »(1) Ähm (1) dass sie tagsüber nicht essen. Und da merke ich diese Müdigkeit.« Frau I. hat also nicht nur mit der einen Kollegin muslimischen Glaubens zu tun, sondern es scheint mehrere Personen in der Einrichtung zu geben, die fasten, indem sie auf das Essen zur Tageszeit verzichten. Die genannte Kollegin ist also, aus welchen Gründen auch immer, als Vertreterin einer spezifischen Gruppe und damit Ansprechpartnerin zu verstehen. Denkbar problematisch wird das Fastenverhalten, wenn es sich negativ auf die Arbeit auswirkt und so z.B. zu mangelnder Konzentrations- oder Belastungsfähigkeit führt. Dass die Folgen des Fastens an dieser Stelle jedoch nur imaginiert sind, zeigt sich in der bloßen Beobachtung von Müdigkeit (vgl. »ich merke«) und nicht etwa im Aufzeigen von konkreten Fehlleistungen.

Die bereits angedeutete Selbstpositionierung im Argumentationsgang hält Frau I. auch im Folgenden bei, indem sie sich als fürsorgliche und verantwortliche Person verortet:

Frau I.: (.) Aber ich ich kann:: (.) nicht so schaffen dass sie irgendwie @frei:: haben@ oder. Das schaff ich nicht.

Es scheint, als ob Frau I. aus eigenem Antrieb versuche, den Dienstplan so zu gestalten, dass fastende Mitarbeiter nicht arbeiten müssten, möglicherweise aus Mitleid oder eben aus Sorge, dass sich das Fasten negativ auf ihre Arbeit auswirken könnte. In diesem Zusammenhang könnte die lachende Intonation (vgl. »@frei:: haben@«) als Ausdruck von Überforderung bzw. Resignation gelesen werden, denn letztendlich muss sie sich ein Scheitern eingestehen (vgl. »Das schaff ich nicht«). Berücksichtigt man die Dauer des Fastenmonats Ramadan von 29 bzw. 30 Tagen bei gleichzeitigem Personalmangel in der Pflege, ist dies nicht verwunderlich.

Dass das Problem mit einer Resignation nicht gelöst ist, sondern Frau I. weiterhin zu beschäftigen scheint, zeigt der weitere Protokollverlauf:

Frau I.: (3) Es ist (.) so nehme ich wahr (.) das ist meine Wahrnehmung (.) ähm (2) dass die Mitarbeiter müde sind und ein bisschen @agitierter@ als sonst.

Betont in der Perspektive der Selbstwahrnehmung bleibend, ergänzt Frau I. die wahrgenommene Müdigkeit um das komparatistische Adjektiv »agitierter«, was mit »erregter« oder »unruhiger« übersetzt werden könnte (vgl. Duden 2018e). Dies stärkt noch einmal die Lesart, dass muslimische Fastenpraktiken in Frau I.s Deutung zu veränderten psychischen Zuständen führen können, welche sich wiederum negativ auf Arbeitsabläufe auswirken können.

Die Interviewerin zeigt daraufhin Verständnis und möchte dem Umgang mit dieser Situation nachgehen, indem sie fragt: »Ja. Ja. Wie gehen Sie dann damit um? (1) Also versuchen Sie das Gespräch oder?« Das Einbringen einer alternativen Umgangsform bleibt der Interviewerin jedoch verwehrt, da Frau I. direkt anschließt mit:

Frau I.: Ich habe versucht. Und dann habe ich auch die Antwort bekommen dass die nur abends essen und dass die (.) ein bisschen haben die Hunger (lacht).

Auch an dieser Stelle muss Frau I. sich wieder ein Scheitern eingestehen, hat sie doch offensichtlich in der Vergangenheit nicht die Antwort erhalten, die sie sich erhoffte. Unklar ist, mit wem genau Frau I. gesprochen hat (vgl. weiterhin generalisierendes, unpersönliches »die«) und was ihre konkrete Frage war (z.B. »Warum esst ihr nicht? Warum esst ihr nur abends?«). Der Ausdruck »auch die Antwort bekommen« könnte darauf verweisen, dass Frau I.

schon vorher eine gängige Antwort im Kopf hatte und ihr die Konsequenz in Form von Hunger klar war, weshalb sie auch auflacht. Diese Antwort reicht ihr aber offensichtlich nicht aus, was darin begründet liegen könnte, dass sie persönlich für solch ein Verhalten eine andere Begründung erwartet.

Warum Frau I. mit der Begründung hadert, zeigt sich im weiteren Verlauf:

Frau I.: (3) Ich konnte nie fasten weil wenn ich Hunger habe muss ich essen.

Nach einer Pause setzt sie ein sehr persönliches Statement, welches die Neigung zum Ausdruck bringt, von sich auf andere zu schließen. Zugrunde liegen diesem Rückschluss entweder gescheiterte Versuche, selbst zu fasten (vgl. Präteritumform »konnte«) oder die reine Vorstellung an das Fasten, die von vornherein zum Scheitern verurteilt ist (potenzielle Konjunktivform »könnte« anstelle von »konnte«). Gleichzeitig wird das Essen als körperliches Grundbedürfnis charakterisiert, welches unhintergebar ist und dessen Befriedigung nach instinktiven Reiz-Reaktionsmustern abzulaufen scheint (vgl. Verspüren von Hunger – Zwang zu essen). Während diese Stellungnahme auf den ersten Blick eine intolerante Haltung erwarten lässt – im Sinne von »Deshalb kann ich nicht nachvollziehen, warum die das machen« – demonstriert Frau I. im Folgenden das genaue Gegenteil:

Frau I.: (3) Aber habe ich Verständnis dafür. Und da:: müssen wir (.).

Auch diese Passage wird wieder eingeleitet durch eine auffällige Pause, die als Einleitung für ein gedankliches Fazit gelesen werden könnte. Hier lohnt sich ein näherer Blick auf den Ausdruck »Verständnis haben«: »Verständnis haben« kann so viel bedeuten wie »über ein Verstehen« verfügen, d.h. in der Lage sein, einen Sachverhalt geistig zu durchdringen. Es kann aber auch für die Fähigkeit stehen, sich in jemanden oder etwas hineinzuversetzen. Ein Synonym hierfür ist »Einfühlungsvermögen« (vgl. Duden 2018f). Es stellt sich also die Frage, ob Frau I. den Sachverhalt, d.h. das Fasten bzw. die folgende Müdigkeit bzw. Erregtheit an sich nachvollziehen kann, oder sich in die Motivlage der Praktizierenden hineinversetzen kann. Möglicherweise gelingt ihr Ersteres ohne größere Herausforderungen und sie hat dementsprechend Verständnis für die Situation, tut sich aber schwer mit der zwischenmenschlichen Einfühlung (vgl. die Neigung von sich auf andere zu schließen), weswegen sie eben auch an einer Perspektiverweiterung durch die Interviewerin interessiert ist. Offen bleibt, was die angedeutete Konsequenz dieses Verständnisses für ein wie immer geartetes Kollektiv ist (vgl. »Und da:: müssen wir (.).«). Bezogen auf die oben formulierte Hypothese kann festgehalten werden, dass die durch

das Fasten ausgelöste Irritation nicht einfach ausgehalten werden kann, sondern einer Deutung und darauf abgestimmten Reaktion bedarf. Die Deutung wird in diesem Fall insbesondere von persönlichen Vorstellungen bzw. Einstellungen geprägt, wobei das ›Verständnis haben‹ für fremde Verhaltensweisen besondere Gewichtung erfährt.

Unterstrichen wird diese Annahme durch den weiteren Protokollverlauf, welcher zu einer inhaltlichen Zuspitzung führt:

Frau I.: Und das schlimmste ist wenn die @nicht trinken.@ (1) Da (2) habe ich ein Problem von (.) sag ich mal mit (.) äh (.) den Augen einer Krankenschwester (lacht).

Große Besorgnis äußernd (vgl. »Und das schlimmste ist [...]«) fügt Frau I. dem Verzicht auf das Essen hier den Verzicht auf das Trinken hinzu. Diese Steigerung lässt sich möglicherweise damit erklären, dass aus biologischer Perspektive ein Verzicht auf Essen deutlich länger hinnehmbar ist als ein Verzicht auf Flüssigkeit. Die Fastenpraktik erhält damit eine potenziell lebensbedrohliche Komponente, welche die bereits angedeutete Sorge um Arbeitsfähigkeit übersteigt. Die Sorge um das Leben mag eine typische Haltung in sozialen Arbeitsbereichen sein, erfährt aber noch einmal besondere Bedeutung im Hinblick auf pflegerisch-medizinische Berufsgruppen, was an Frau I.s Identifikation mit dem Beruf der Krankenschwester deutlich wird: Mit dem Beruf der Krankenschwester – und nicht in ihrer Rolle als Einrichtungsleiterin – entsteht ein besonderer Blick auf den Sachverhalt ›Fasten‹ und letztlich auch Frau I.s Problem mit diesem. Bezogen auf die Hypothesenbildung bedeutet dies, dass das ›Verständnis haben‹ zwar durchaus als hoher Wert anerkannt wird, in der Realität jedoch mit berufsspezifischen Betrachtungsweisen und Wahrnehmungen in Konflikt geraten kann. Ein besonderes Konfliktpotenzial scheinen religiöse Praktiken zu bergen, die körperliche Grundbedürfnisse tangieren – insbesondere in einem Setting, welches ohnehin schon durch gesundheits- und krankheitsbezogene Strukturen und Semantiken geprägt ist.

An die Selbstverortung Frau I.s und die aktuelle Dringlichkeit des Problems anknüpfend, fokussiert die Interviewerin daraufhin den Gesprächsverlauf:

I: Mhm. (1) Weil Sie das nicht gut vertreten können? Gerade jetzt wo es doch so [warm ist.]

Frau I.: [RICHTIG. RICHTIG.]

Die Interviewerin scheint Frau I.s Besorgnis verstanden zu haben, was sich in der überlappenden und betonten Äußerung Frau I.s »RICHTIG. RICHTIG.« widerspiegelt. Dies veranlasst Frau I., ihre Perspektive noch einmal auf den Punkt zu bringen:

Frau I.: Genau. Das ist für mich nicht mehr an Glaube (.) zu knüpfen sondern die Gesundheit äh. (1) Damit habe ich richtig ein Problem. (.) Weil ich mir immer Gedanken mache jetzt hier wenn einer umkippt (1).

Laut Frau I. gibt es unterschiedliche Systeme, an denen sich Handeln auszurichten hat und dementsprechend als legitim zu erachten ist. Islamische Fastenpraktiken, mit ihren deutlichen körperlichen Ausdrucksformen, übersteigen laut Frau I. gewissermaßen das System ›Glauben‹ und haben sich an Gesundheitsvorstellungen⁵³ zu orientieren. Insbesondere der Verzicht auf das Trinken überschreitet eine Grenze, die Frau I. nicht nachvollziehen kann und die das Fasten insgesamt zu einem, respektive *ihrer* persönlichen Problem macht. Glaube ist für sie schlichtweg kein Argument, menschliche Grundbedürfnisse zu missachten und so den menschlichen Körper in Gefahr zu bringen. Es handelt sich also um einen inneren Konflikt, der aus einem beruflich erwachsenen Verständnis von Fürsorge und Gesundheitserhaltung und nicht etwa aus bestimmten Arbeitsvorstellungen oder einer mangelnden Ambiguitätstoleranz resultiert. Dementsprechend kann die erwähnte Dienstplangestaltung auch nur auf den ersten Blick als geeignete Lösung erscheinen, indem sie das Problem aus dem Blickfeld Frau I.s verbannen würde, jedoch praktisch nicht umsetzbar ist. Was bleibt, ist also die stetige Sorge, dass etwas passieren könnte (vgl. »Weil ich mir immer Gedanken mache [...]«).

Eine gewisse Art von Beruhigung bietet Frau I. die Vorstellung von Gewöhnung bzw. Anpassung der betreffenden Personen: »Ähm (.) aber (1) die haben gelernt damit zu leben über die Jahre.« Ähnlich der Gewöhnung an ein Leben mit einer Krankheit wird hier ein länger andauernder Lernprozess angesprochen, der von einer Unveränderbarkeit der Ursache (Krankheit bzw. Fastenverpflichtung) ausgeht. Dass die betreffenden Personen in Frau I.s Arbeitskontext freiwillig fasten und das Fasten für sie etwas anderes sein könnte als eine Anpassung an Gegebenheiten, wird an dieser Stelle nicht in Erwägung gezogen.

Dass diese Vorstellung von Unveränderbarkeit in einer Resignation münden kann, zeigt das Ende des Protokolls:

53 Welches Konzept von Gesundheit und Krankheit genau dahintersteckt, bleibt offen.

Frau I.: Da muss ich auch akzeptieren (.) auch die Krankenschwester rauszunehmen und einfach so damit umzugehen wie die sich wünschen.

Frau I. sieht sich gezwungen, ihre innere Stimme der Krankenschwester auszuschalten und Verhaltensweisen zu akzeptieren, die gegen ihre persönlichen und gleichsam beruflichen Vorstellungen verstoßen. Dies kann als Weiterführung des oben abgebrochenen Satzes »Und da:: müssen wir (.)« gelesen werden, wobei sie hier noch einmal ihre persönliche Betroffenheit herausstellt. Denn möglicherweise ist sie die Einzige in der Einrichtung, die mit dem Fasten ein solches Problem hat. Dass die Idee »einfach so damit umzugehen wie die sich wünschen« leichter klingt als es tatsächlich für Frau I. ist, zeigte bereits ihr Hadern im gesamten Verlauf des Protokolls.

Insgesamt können also folgende Befunde festgehalten werden:

1. Religion kann zum Thema im Altenpflegerischen Setting werden, insofern sie Überzeugungen und daraus abgeleitete Verhaltensweisen der Mitarbeiter beeinflusst (vgl. Verzicht auf Essen und Trinken während der Arbeitszeit).⁵⁴
2. Zur Herausforderung können diese religiös inspirierten Überzeugungen und Verhaltensweisen der Mitarbeiter werden, wenn sie von der Einrichtungsleitung als Abweichung von beruflichen Vorstellungen (vgl. »Blick« der Krankenschwester⁵⁵) und Unterminierung bestimmter Werte (Sorge um Gesunderhaltung) wahrgenommen werden. Dies scheint in einem ohnehin für Gesundheit und Krankheit sensibilisierten Setting insbesondere auf religiöse Praktiken zuzutreffen, die körperliche Grundbedürfnisse tangieren (vgl. Fasten).
3. Interessanterweise ist das angedeutete Problem, zumindest zum Zeitpunkt des Interviews, ein Fiktives: Es ist die Sorge, dass den Mitarbeitern etwas passieren könnte und nicht etwa der konkrete Vorfall, der die Einrichtungsleiterin umtreibt. Zugleich werden alternative Deutungen des Fastens, z. B. als gesundheitsfördernd in physischer und/oder psychischer

54 Dies deckt sich mit den Befunden zum Fall »Das Raucherhäuschen« (Kap. 4.5.1), wobei hier die Rollen bzw. Perspektiven der Einrichtungsleitenden gewissermaßen vertauscht sind.

55 Die Relevanz eines berufsbedingten, gesundheitsorientierten Blickes auf Religion zeigte sich bereits im Fall »Gebet oder Gute-Nacht-Lied?« (Kap. 4.3.1).

Hinsicht⁵⁶ oder die Vorrangstellung religiöser Gebote vor gesundheitliche Überlegungen nicht in Erwägung gezogen. Mit den »Augen einer Krankenschwester« bringt die Einrichtungsleiterin also ein säkularisiertes Weltbild zum Ausdruck, welches auf naturwissenschaftlicher bzw. medizinischer Basis argumentiert, alternative Deutungen als nicht legitim einstuft und so letztendlich den Austausch mit der Mitarbeiterschaft erschwert, was zwangsläufig zu einer Resignation führen muss.

4.6 Religiöse Begleitung

Neben Pflege, Sozialdienst und Heimleitung, die in unterschiedlicher Weise mit dem Thema Religion in Berührung kommen, soll im folgenden Kapitel der Bereich der religiösen Begleitung beleuchtet werden. Zur Sprache kommen darin Personen, die die Bewohner in mehr oder weniger unregelmäßigen Abständen mit religiösen Angeboten, z.B. Gottesdiensten oder seelsorglichen Gesprächen, versorgen. Während Religion in den bisherigen Fällen eine »Begleiterscheinung«⁵⁷ etwa körperpflegerischer Tätigkeiten oder sozialarbeiterischer Betreuung war, wird sie im Folgenden zum Kern des Handelns.

4.6.1 Ein schwieriges Problem

Protokoll und Kontext

Wie sich der Gottesdienst im Hinblick auf die spezifische Klientel in einer Altenpflegeeinrichtung gestaltet, soll im Folgenden untersucht werden. Das hierzu ausgewählte Protokoll entstammt einem Interview mit dem katholischen Wortgottesdienstleiter Herrn C., der in der von Frau I. geführten Ein-

56 Vgl. z.B. die Ausführungen auf der Internetplattform Islamweb: »Das Fasten ist für die Gesundheit des Menschen genauso notwendig wie Essen, Atmen, Bewegung und Schlaf. [...] Der Grund für die Wichtigkeit des Fastens für den Körper liegt darin, dass es diesem bei der Zerstörung alter Körperzellen hilft und den Körper von dessen überschüssigen Zellen befreit. Das Fastensystem, das mindestens 14 Stunden an Hunger und Durst und dann einige Stunden für das Fastenbrechen enthält, ist das vorbildliche System für die Aktivierung beider Verfahren, nämlich der Zerstörung und der Bildung von Zellen. Dies widerspricht der landläufigen Meinung, dass das Fasten zur Abmagerung und zur Schwäche führt. [...]« (Islamweb 2014).

57 Als Ausnahme darf hier sicherlich der Fall »Das Raucherhäuschen« gelten, in dem die Unternehmensführung zum Teil auf religiösen Vorstellungen und Geboten fußte.