

# Gedanken zur Säkularisierung und Rechristianisierung eines Altenwohnheimes. Ein Erfahrungsbericht unter Besonderer Berücksichtigung des Stellenwerts der Seelsorge

## 1. Hinführung: Zur Person des Autors und Geschäftsführers des Haus St. Josef am Inn

Christian Juranek ist seit 1998 Geschäftsführer des Haus St. Josef am Inn. Sein Auftrag bestand darin, neben der infrastrukturellen Erneuerung des genannten Senioren- und Pflegeheimes auch einen neuen Geist zu etablieren, der im Grunde ein alter war. Nach mehreren Jahrzehnten der Säkularisierung war es ein Auftrag des Vorstandsvorsitzenden der gemeinnützigen Stiftung, zu den geistigen Wurzeln der Barmherzigen Schwestern als Gründerinnen zurück zu kehren und das Haus, so sehr es die heutige Zeit erlaubt, zu re-christianisieren.

Um zu verstehen, dass sich dieses Anliegen auch mit dem weltanschaulichen Profil des Geschäftsführers deckt, sei ein Blick in seine Vita erlaubt. Privat ist der Autor seit 1989 mit seiner Frau Mag. Dr. Waltraud Juranek (Theologin und Bildungswissenschaftlerin) verheiratet. Gemeinsam haben sie drei Söhne im Alter von 23, 21 und 18 Jahren. Der jüngste Sohn ist behindert und hat ein Down Syndrom. Juranek besuchte das Akademische Gymnasium in Innsbruck und belegte dort den humanistischen Zweig. Die frühe jugendliche Auseinandersetzung mit der lateinischen und griechischen Sprache sowie der dahinter liegenden Kulturen, prägte sein Denken. Nach dem Abitur absolvierte er die Pädagogische Akademie für Hauptschulen und erwarb dort die Lehramter für Englisch, Biologie, Religion und Erwachsenenbildung. Im Anschluss daran schloss er das Lehramt für Theologie sowie Pädagogik, Psychologie und Philosophie ab. Sein Doktorat war interdisziplinär ausgelegt und sollte eine Brücke zwischen der Theologie

und den Bildungswissenschaften bilden. Inhaltlich ging es darum, die Akzeptanz des Kirchenvolkes von neuen Leitungsstrukturen in Gemeinden zu erforschen. Nach Absolvierung des Universitätsstudiums baute Juranek im Auftrag eines Medizinprodukteherstellers ein Zentrum für hochgradig hörgeschädigte Kinder auf. Im Anschluss daran führte sein beruflicher Weg in den Kanton St. Gallen, in die Schweiz, wo er fünf Jahre lang in der Gemeindepastoral tätig war. Seit 1998 ist Juranek alleiniger Geschäftsführer der Haus St. Josef am Inn GmbH., mit dem Auftrag, das traditionsreiche Senioren- und Pflegeheim in Innsbruck gesamthaft zu erneuern.

## **2. Das Haus St. Josef am Inn und seine geistigen Wurzeln**

Im Jahre 1877 stiftet der angesehene Kaufmann Alois Malfatti den Barmherzigen Schwestern mehrere Grundstücke und Gebäude entlang der Innallee im alten Innsbrucker Stadtteil St. Nikolaus. Die geistlichen Schwestern errichteten darauf eine Versorgungsanstalt für alte, gebrechliche und der Pflege bedürftige Menschen und führen diese bis 1975 auf deren eigene Rechnung. In Erinnerung an den großen Gönner und im Sinne der weltanschaulichen Ausrichtung nennen Sie das damalige „Siechenheim“ „Malfattiheim unter dem Schutz des heiligen Josef“. Nicht nur die dargelegten historisch geistlichen Wurzeln begründen das Haus St. Josef am Inn als weltanschaulichen Tendenzbetrieb und positionieren die Bedeutung der Seelsorge als festen Bestandteil der Betriebsphilosophie.

## **3. Die jüngere Geschichte des Haus St. Josef am Inn**

Nach fast 100 Jahren hingebungsvoller Pflege ziehen sich die Barmherzigen Schwestern 1976 aus der Führung des Hauses zurück. Personal- und Geldnot zwingen sie zu dieser Maßnahme. Das Haus steht am Anfang einer alles umwälzenden Säkularisierung.

Eine gemeinnützige Stiftung wird gegründet, ein Stiftungskuratorium mit der Hausleitung betraut. Mit dem Auftrag, das Haus auch weiterhin hilfsbedürftigen Menschen zu widmen, geht das theoretische Anliegen einher, den Geist der Schwestern auch in Zukunft lebendig zu halten. 1995 verlässt die letzte Barmherzige Schwester den Pflegebereich.

#### 4. Der säkulare Geist der 68er-Jahre und seine Auswirkungen

Die gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen der späten 60er- und frühen 70er-Jahre werden auch im damaligen Malfattiheim erlebbar. Die allgemein zunehmende Säkularisierung verfolgt eine neue weltanschauliche Ausrichtung, die auch vor dem Heimleben nicht Halt macht. Die Feste im Jahreskreis werden ausgehöhlt, auf die christliche Gesinnung der Mitarbeiter kein Wert mehr gelegt. Ebenso schwindet die Seelsorge in ihrer Bedeutung und wird zunehmend als schrulliges Relikt einer überwundenen Zeit betrachtet. 1998 vertritt der stellvertretende Landeshauptmann von Tirol, der auch für soziale Belange zuständig ist, die offizielle Position, dass Seelsorge nicht zur Grundversorgung eines Menschen gehört und damit in den Tagsätzen ausdrücklich nicht zu berücksichtigen ist.

##### 4.1 1968–1998: Der Geist der Säkularisierung nach 30 Jahren – aus der Sicht der Seelsorger

Von den Gründerinnen, den Barmherzigen Schwestern, arbeitet 1998 keine mehr im Haus St. Josef am Inn. Zwei Steyler Missionsschwestern übernehmen an ihrer statt die verschiedenen seelsorglichen Aufgaben. Sie bekommen mehr und mehr zu spüren, dass Sie im Pflegealltag nicht mehr ernst genommen oder gar eingebunden werden. Damit ist ein Faktum geschaffen, das früher undenkbar gewesen wäre. Die Schwestern werden aus der Teilhabe am Pflegealltag abgedrängt und in ein religiöses Eck verwiesen, das sich nur noch auf Liturgie und Besuchsdienste beschränkt. Die Seelsorge entwickelt zunehmend ein Eigenleben neben der Pflege. Man nimmt sie überwiegend als museales Beiwerk wahr.

##### 4.2 1968–1998: Der Geist der Säkularisierung nach 30 Jahren – aus der Sicht der Mitarbeiter

Im Sinne der Geschäftsführung und des Kuratoriums, sollte wieder ein religiöses Angebot für die Dienstnehmer geschaffen werden, um den ursprünglich religiösen Charakter des Senioren- und Pflegeheimes zu erneuern. Dies geschieht auf kreative und ansprechende Weise, doch Einkehrtage, Rorategottesdienste oder andere spezielle religiöse Programme für Mitarbeiter bleiben ohne Teilnehmer. Weihnachtsfeiern sind in einem ursprünglich christlichen Haus inzwischen unmöglich geworden. Sie werden mit „weltanschaulichem Terrorismus“ (sic!) gleichgesetzt und würden Intoleranz und Exklusion gegenüber Anders-

gläubigen zum Ausdruck bringen. Tiefer gehende spirituelle Angebote sind ohnehin undenkbar geworden. Die Ablehnung von allem Religiösen geht so weit, dass sich manche Dienstnehmer sogar weigern, während des Gottesdienstes für die Bewohner ihre pflegerische Aufsichtspflicht zu erfüllen.

#### **4.3 1968–1998: Der Geist der Säkularisierung nach 30 Jahren – ein unumkehrbares Faktum?**

Die Säkularisierung hat inzwischen wie Sauerteig den gesamten Heimalltag durchsetzt. Geistliche Ansprüche finden keinen Platz mehr, fachliche Professionalisierung scheint das Dogma der Zeit zu sein. Die Frage stellt sich, ob dieser Zustand das Ergebnis einer unumkehrbaren Entwicklung darstellt, oder ob es gelingt, diesem Ungeist gegenzuhalten. Die Überzeugung, dass Unwahres auf Dauer keinen Bestand hat und dem Vergehen preisgegeben ist, motiviert, die weitere weltanschauliche Dynamisierung in diese Richtung zu bremsen, oder mit der Zeit vielleicht sogar umzukehren. Eine spirituelle Haltung ist damit zur Grundlage einer neuen Firmenpolitik geworden. Doch wie kann diese im Arbeitsalltag konkretisiert werden? Welche Maßnahmen werden gesetzt, die zielführend und realiter möglich sind, um das weltanschauliche Profil wieder christlicher zu schärfen? Mit viel Gespür für das rechte Maß zur rechten Zeit wird der im Folgenden dargelegte Weg beschritten.

## **5. Lösungsansätze**

### **5.1 Mitarbeiter mit ähnlichen Wertvorstellungen einstellen**

Ein wesentlicher Ansatz, einen Betrieb weltanschaulich zu prägen, besteht darin, möglichst viele Gleichgesinnte zu sammeln und einzustellen. Doch wie ist es möglich, sie zu finden und für eine Zusammenarbeit zu gewinnen?

In einem Sozialbetrieb werden ethische Haltungen gefordert. Um sie zu gewährleisten, müssen sie zur Sprache gebracht werden. Bei jedem Bewerbungsgespräch ist damit ein ethischer Anteil nötig, egal, welche Abteilung von der Neueinstellung betroffen ist. Ethische Fragen und christliche Haltungen liegen eng beieinander. Wenn in einem Bewerbungsgespräch über Ethik gesprochen wird, erfährt man gleichzeitig, ob sich die Haltung des Bewerbers auch mit christlichen Wertvorstellungen deckt. Auf diesem Weg können auch religiöse Aspekte mit bedacht werden, ohne eine religiöse Grundeinstellung zu überprüfen, was ja rechtlich untersagt ist.

## **5.2 Mitarbeiter mit ähnlichen Wertvorstellungen in Führungspositionen berufen**

Sind nach geraumer Zeit ausreichend Mitarbeiter eingestellt, die sich mit der christlichen Tradition des Hauses und den damit verbundenen Haltungen identifizieren, ist die Zeit gekommen, Schlüsselpositionen mit ihnen zu besetzen. Wenn bei allen Nachbesetzungen der Führungskräfte ethisch wertvolle und religiös geprägte Menschen bevorzugt bedacht werden, ergibt sich mit der Zeit im Führungskreis ein Meinungsklima, das mit der Grundausrichtung des Hauses in Einklang kommt.

Haus übergreifende Entscheidungen werden wieder mehr und mehr mit einem christlichen Vorzeichen getroffen, in die jeweilige Abteilung getragen und gegen Widerstände verteidigt. Durch eine konsequente Personalpolitik im oben dargelegten Sinne werden sich in den unterschiedlichen Abteilungen mehr und mehr Menschen finden, die sich mit einer christlichen Grundausrichtung des Hauses identifizieren und diese aktiv und überzeugt mittragen.

## **5.3 Gemeinsam mit dem christlichen Führungsteam ein Leitbild entwickeln**

Ein mehrheitlich christlich gesinntes Führungsteam bildet eine unabdingbare Voraussetzung dafür, ein ebenso christliches Leitbild zu entwickeln. Es erfordert, ein weltanschaulich ausgerichtetes und dennoch rechtskonformes Fundament zu sein, auf das man in seinen Überlegungen, Entscheidungen und im Falle von Anfechtungen verweisen kann. Werden im Alltag Maßnahmen von Mitarbeitern, Bewohnern, Angehörigen, Behörden oder Interessensvertretungen aus weltanschaulichen Gründen angezweifelt oder gar angefochten, so wird das Führungsteam in die entlastende Lage versetzt, sich auf verschriftlichte Leitlinien zu berufen, die gemeinsam überlegt und beschlossen wurden.

Bei der verbindlichen Festlegung eines solchen Leitbildes empfiehlt es sich, dass die Geschäftsführung ein bereits ausgearbeitetes Konzept vorlegt, das ihren eigenen Vorstellungen entspricht. Die Erfahrung zeigt, dass meist nur kleine Änderungen einer Vorlage zu erwarten sind und mit der überwiegenden Zustimmung eines Teams gerechnet werden kann. Dennoch werden alle das Gefühl haben und darin übereinstimmen, am Leitbild mitgearbeitet und dieses gemeinsam beschlossen zu haben.

Das Besondere am Leitbild des Haus St. Josef am Inn besteht darin, der Seelsorge den gleichen Stellenwert einzuräumen wie der Pflege. Damit wird in verschriftlichter Form die Seelsorge gemeinsam mit der Pflege auf eine partner-

schaftliche Ebene gehoben. Seelsorgliche Anliegen erhalten dasselbe Gewicht wie pflegerische. Gleichzeitig wird mit dieser Aufwertung der Seelsorge ebenso weltanschauliche Arbeit zu einem deklarierten und respektierten Auftrag im Haus St. Josef.

#### 5.4 Die Mitarbeiter im Leitbild schulen

Leitbilder sind immer wieder versucht, unbeachtet zu bleiben und keine Alltagsrelevanz zu entwickeln. Um dies zu vermeiden, muss jeder neue Dienstnehmer zwei Schulungen durchlaufen.

Das erste Schulungsgespräch findet im Rahmen eines Zweiergesprächs mit der Geschäftsführung statt und beinhaltet eine detaillierte Aufklärung über die Geschichte und die damit verbundene weltanschauliche Ausrichtung des Hauses. Hier besteht die Möglichkeit, in einem persönlichen Dialog einsichtig zu machen, weshalb das Haus Wert auf eine christliche Prägung legt und worin der Unterschied zu einer säkularisierten Betriebsführung besteht. Auf Fragen des neuen Dienstnehmers kann ausreichend eingegangen werden, weltanschauliche Aspekte werden analysiert, begründet und damit vom neuen Mitarbeiter leichter akzeptiert.

In einem zweiten Schulungsmodul wird den neuen Dienstnehmern das Haus St. Josef am Inn im Rahmen einer persönlichen Führung durch den Geschäftsführer in der Gruppe nahegebracht. Auf konkrete Weise werden anhand von Bildern, den beiden Kapellen, des Abschiedsraumes, von Plastiken und anderen symbolträchtigen Orten der weltanschauliche Hintergrund vermittelt, der dazu geführt hat, die jeweiligen Räume so zu gestalten, wie sie eben gestaltet sind. In Ergänzung zum persönlichen Gespräch mit der Geschäftsführung bietet diese Form der Einschulung in der Gruppe den Dienstnehmern die Möglichkeit, untereinander ins Gespräch zu kommen und sich zum Teil in tiefergehender Weise auszutauschen. Solche Gespräche gehen manchmal weit über einen üblichen Gedankenaustausch hinaus und sind hervorragend geeignet, ein atmosphärisch angenehmes Klima zu schaffen sowie eine geistige Ausrichtung zu vermitteln.

Als Geschäftsführer besteht in diesem Zusammenhang die Möglichkeit wahrzunehmen, wer sich mit der weltanschaulichen Tendenz des Hauses aus tiefem Herzen identifiziert oder wer die christliche Prägung nur aus Betriebsloyalität heraus akzeptiert. Nicht selten wird in dieser Phase der Einstellung bereits eine Vorauswahl für künftige Führungskräfte getroffen. Mitarbeiter, die sich gegen eine christliche Ausrichtung des Hauses stemmen, gibt es in dieser Phase der Mitarbeiterrekrutierung praktisch keine mehr.

## 5.5 Rechtliche Absicherung des Leitbildes: Definition des Hauses als Tendenzbetrieb

Tendenzbetriebe weisen gemäß ihrem Namen eine weltanschauliche Tendenz auf. So dürfen Gewerkschaften, Kirchen, Vertretungen von Wirtschaftstreibenden oder etwa auch ökologisch ausgerichtete Betriebe von ihren Dienstnehmern eine weltanschauliche Identifikation mit der Firmenphilosophie und der weltanschaulichen Ausrichtung des Unternehmens erwarten, wenn dies in Zusammenhang mit der auszuübenden Tätigkeit steht. In diesem Sinne hat das Haus St. Josef am Inn in einem nächsten Schritt eine Anwaltskanzlei beauftragt, zu prüfen, ob sich das Senioren- und Pflegeheim als Tendenzbetrieb verstehen darf. Die Kanzlei vertritt die Auffassung, dass das Haus St. Josef am Inn wegen seiner Gründungsgeschichte und gelebten Historie durchaus berechtigt ist, sich als weltanschaulicher Tendenzbetrieb zu definieren.

Damit ist in einem letzten Schritt nun auch die rechtliche Voraussetzung geschaffen, sich im Falle von weltanschaulichen Anfechtungen auf ein Rechtsgutachten zu berufen, das die christliche Ausrichtung des Hauses belegt.

## 6. Das Betriebsleitbild einfach erfassen: „Das Haus St. Josef am Inn – ein 4-Sterne-Haus“

Die Idee hinter dem Betriebsleitbild ist, dass die Seelsorge auf den ersten Blick als gleichwertige Säule mit den anderen Schwerpunkten des Hauses wahrgenommen werden soll.

Stern: Seele	Stern: Körper	Stern: Gemeinschaft	Stern: Gastronomie
Die seelsorgerliche Begleitung ist fester Bestandteil unserer Philosophie	Die körperliche Pflege erfolgt stets nach den neuesten Erkenntnissen der Pflegewissenschaften	Martin Buber: „Der Mensch wird am DU“ (wir brauchen einander, um selbst zu werden)	Gute Gastronomie hebt die Lebensfreude

## 7. Das Leitbild konkret im Alltag

### 7.1 Das Leitbild und die Betriebsstruktur

#### 7.1.1. Wirtschaftlich

1998 vertritt der damalige Soziallandesrat (SPÖ) Tirols die Ansicht, dass die öffentliche Hand nur für die Grundversorgung der hilfs- und pflegebedürftigen

Menschen verantwortlich sei. Dazu würde auf keinen Fall eine seelsorgliche Begleitung gehören. Seelsorge ist ein Angebot im Leistungsspektrum eines Hauses, das in den Tagsätzen keine Berücksichtigung finden sollte.

Das Haus St. Josef am Inn vertritt aufgrund seines christlichen Hintergrundes eine gegenteilige Haltung und möchte zwei Mitarbeiter dauerhaft in der Seelsorge beschäftigen. Aufgrund der Tatsache, dass sich inzwischen das Führungsteam weitgehend aus christlich gesinnten Menschen zusammensetzt, beschließen die Abteilungsleiter, von den ihnen selbst zugeteilten Stunden so viele abzugeben, dass zwei halbe Seelsorgestellen geschaffen werden können. Dies darf als menschliche Meisterleistung bezeichnet werden, da sich mit dieser Entscheidung alle Pfleger verpflichten, denselben Auftrag mit weniger Arbeitsstunden zu bewältigen – und dies, zugunsten der Seelsorge. Mit dieser Maßnahme ist die Seelsorge im Haus St. Josef am Inn nun entgegen dem offiziellen politischen Willen wirtschaftlich abgesichert.

### 7.1.2. Die Seelsorge als eigene Abteilung

Bis jetzt werden die beiden Seelsorger als Einzelkämpfer wahrgenommen, die ihre Aufgaben als Beiwerk zur Pflege erfüllen. Im Allgemeinen empfindet man sie wohl als hilfreichen Zusatz, nicht aber als eigene und einflussreiche Abteilung. Dies ändert sich im Rückblick mit einer geschickten Maßnahme.

Mühevoll werden in etwa 50 bis 60 ehrenamtliche Mitarbeiter angeworben, die die Pflege mit zahlreichen freiwilligen Diensten entlasten. Gespräche, emotionale Zuwendung, unterstützende Hilfsdienste oder einfach Zeit werden geboten und stellen im Pflegealltag eine erlebbare Bereicherung dar. Die hilfreiche und noch etwas „zerfranst“ Ehrenamtlichkeit wird zu einer eigenen Abteilung zusammengefasst und der Seelsorge unterstellt.

### 7.1.3. Die Seelsorger als Abteilungsleiter

Die Seelsorger werden im Organigramm auf der Ebene der Abteilungsleiter angesiedelt, ihre Meinung damit bei wichtigen Entscheidungen in gleichem Maße gehört wie jene des Führungsgremiums. Die Seelsorge wird als allgemein beachtete Abteilung empfunden, ihre Leitung bestimmt nun als Teil des Führungskreises um die Geschäftsführung wesentlich die Geschicke des gesamten Hauses mit.

## 7.2 Das Leitbild und die Mitarbeiter

Ein christliches Leitbild ist nicht im Sinne einer Dienstleistung zu verstehen, die die Mitarbeiter für die Bewohner zu erbringen haben, sondern eine Grund-

haltung, die dem täglichen Miteinander unterlegt ist. In diesem Sinne sind die Dienstnehmer selbstverständlich angehalten, ihren Teil zum Gelingen des Ganzen beizutragen, so wie sie sich in ihren eigenen Anliegen auch begleitet wissen dürfen. Die Seelsorge des Haus St. Josef am Inn steht auch für die beruflichen, privaten und zwischenmenschlichen Anliegen des Personals zur Verfügung und leistet ihren dankenswerten Beitrag zur persönlichen und interagierenden Stabilisierung der Mitarbeiter.

Die Seelsorge ist Ansprechpartner in unterschiedlichsten Konflikten und wird in vielen Fällen lieber aufgesucht als die offizielle Mitarbeitervertretung des Betriebsrates. Dieser wählt häufig einen rechtlichen Zugang zu Problemen, die Seelsorge immer einen pastoralen. Verhärtet die Berufung auf das Gesetz oft Fronten, so vermag die Seelsorge solche durch ihren speziellen Zugang immer wieder aufzulösen und Spannungen unter dem Personal zu harmonisieren.

Eine christliche Unterlegung des Berufsalltags zeigt sich konkret auch durch die geistlichen Fortbildungen im Rahmen der Haus St. Josef am Inn Academy. Eine Themenwanderung pro Jahr, ein Einkehrtag mit einem geistlichen Schwerpunkt, die wöchentlichen Rorategottesdienste ausschließlich für die Mitarbeiter in der Vorweihnachtszeit, die äußerst aufwändige Weihnachtsfeier mit einer heiligen Messe am Beginn und andere geistliche Vorträge im Rahmen der Academy zeugen beispielhaft von den bewusst christlich gewählten Angeboten des Betriebes gegenüber den Mitarbeitern.

Diesen Angeboten kommt in Ermangelung solcher oder ähnlicher innerhalb einer säkularisierten Gesellschaft in kleinem Rahmen ebenso eine gesellschaftspolitische Bedeutung zu, die über das konkrete Betriebsgeschehen hinausgeht. Wurde in den letzten Jahrzehnten in der politischen Erziehung der Menschen besonders darauf geachtet, Christliches in den Privatbereich abzudrängen, so können die genannten geistlichen Angebote für die Mitarbeiter ein Kontrapunkt zu solchen gesellschaftspolitischen Bestrebungen sein.

### **7.3 Das Leitbild und Bewohner und Angehörige**

Der Übergang von einem persönlichen Zuhause in ein Senioren- und Pflegeheim bedeutet für viele Menschen einen traurigen Bruch in ihrer Biographie. Für viele wird der Eintritt in ein Heim gleichgesetzt mit dem Ablegen der Selbständigkeit, dem Aufgeben des freien Willens, der Aufgabe des aktiven, selbst gestalteten Lebens und der Unterwerfung unter verunsichernde Fremdbestimmtheit. Im Bewusstsein vieler ist es der letzte Schritt und er scheint ihnen endgültig. Auch für die jeweiligen Angehörigen ist der Übergang ihrer Eltern in ein Senio-

ren- und Pflegeheim mit großen Unsicherheiten verbunden – oft auch mit einem schlechten Gewissen gegenüber ihren Eltern.

Alleine die sakramentale Struktur der Kirche zeigt, dass sie sich beauftragt weiß, die großen Übergänge im Leben eines Menschen zu begleiten und ihn darin mit Wort und Zeichen zu stärken.

Nun ist der Übergang in ein Senioren- und Pflegeheim zwar nicht gleichzusetzen mit dem Eintritt in die Kirche, in das Erwachsenenleben, in den Ehe- oder etwa Priesterstand, dennoch ist er ein großer Übergang, der so manche Seele bricht. Möchte man diesen großen Schritt in einem menschlichen Leben einigermaßen weich und sensibel begleiten, so ist hier seelsorgliche Unterstützung unerlässlich: für Bewohner und Angehörige.

Während des späteren Heimaufenthaltes treten gerne alte Lebensgeschichten ans Tageslicht, die im Herzen Unfrieden hinterlassen. Auch zerbrochene Beziehungen belasten immer wieder. Die Senioren sehnen sich nach Frieden und Harmonisierung. Im Hinblick auf den letzten Lebensabschnitt gewinnen derartige Fragen an Bedeutung. Menschen damit allein zu lassen, darf als hartherzig bezeichnet werden.

Sterben und Trauern sind feste Anteile eines Heimlebens. Die Vorbereitung auf ein gutes Abschiednehmen des Sterbenden vom Leben und der Angehörigen vom Sterbenden erfordern viel pastorales Einfühlungsvermögen und psychologisches Wissen. Den Angehörigen auch nach dem Ableben eines geliebten Menschen selbst ohne wirtschaftliches Interesse noch als Ansprechpartner zur Seite zu stehen, zeugt von einem selbstlosen Interesse am Menschen, das in einer christlich liebenden Haltung gründet.

Die Einsamkeit ist ein bedrängendes Thema in einem Senioren- und Pflegeheim. Der aktive Brückenbau zwischen den Bewohnern und der Pfarrgemeinde durch die Seelsorge lässt die Senioren am Gemeindeleben weiterhin teilhaben und erfahren, dass sie Teil des gesellschaftlichen Lebens geblieben sind, auch wenn sie inzwischen Unterstützungsbedarf haben und in einer Pflegeeinrichtung leben. Die Seelsorge leistet in diesem Zusammenhang einen wichtigen Beitrag zur bleibenden Integration in den Alltag und umgekehrt zur Begegnung der gesunden Gemeindeglieder mit den schwachen Seiten und den Begrenzungen des Lebens.

Selbstverständlich ist es auch die Aufgabe der Seelsorge, die liturgischen Angebote im Jahreskreis zu gewährleisten, sie vorzubereiten, anzukündigen und zu begleiten. Auch die Sicherstellung der sakramentalen Dienste gehört zum Grundauftrag der seelsorglichen Arbeit in einem Senioren- und Pflegeheim. Die jährliche Wallfahrt für die Bewohner und die täglichen Besuchsdienste im Sinne einer empathischen Lebensbegleitung sind ebenfalls fester Bestandteil im seelsorglichen Aufgabenkatalog.

## **8. Die Seelsorge als äußeres Zeichen einer erfolgreichen Re-Christianisierung**

Nach einem in etwa 20-jährigen Prozess der Säkularisierung hat im Haus St. Josef am Inn ein ebenso langer Prozess der Re-Christianisierung stattgefunden. Rückblickend kann man feststellen, dass es in etwa ebenso lange dauert, ein Haus zu re-christianisieren, wie vorher die Säkularisierung stattgefunden hat.

War das Haus bis 1976 christlich geprägt, als die geistlichen Schwestern das Heim einer gemeinnützigen Stiftung übertrugen, so ist es nach deren Übergabe mehr und mehr verweltlicht. 1998 war die Säkularisierung so weit fortgeschritten, dass ein christliches Leben vonseiten der Mitarbeiter und externer einschlägiger Interessensvertreter nicht nur negiert, sondern sogar aktiv bekämpft wurde.

Der Stellenwert der Seelsorge heute kann als Maß dafür angesehen werden, wie sehr es gelungen ist, den ursprünglichen Geist der Gründerinnen wieder zu beleben. Die Seelsorge im Haus St. Josef am Inn ist inzwischen zu einer festen Instanz geworden, die nicht mehr wegzudenken ist. Formell ist sie auf der Führungsebene angesiedelt, noch viel wichtiger ist jedoch, dass sie sich als moralische Autorität sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Bewohner und ihre Angehörigen etabliert hat. Die Seelsorger sind als Menschen geschätzt, ihre Arbeit wird über das Haus hinaus in positiver Weise wahrgenommen.

Als besonders erfreuliche Tatsache darf zur Kenntnis genommen werden, dass ab dem Jahr 2020 seitens der Tiroler Landesregierung ein neues Tarifmodell vorgesehen ist. In diesem Finanzierungsmodell für Heime wird die Seelsorge als fester und notwendiger Bestandteil eines Heimlebens anerkannt. Damit ist es möglich geworden, seelsorgliche Tätigkeit über den Tagsatz zu finanzieren und wirtschaftlich abzusichern. Offensichtlich hat die Politik inzwischen die Bedeutung seelsorglicher Begleitung von Menschen in ihrer letzten Lebensphase erkannt und in ihrem Tarifmodell landesweit akzeptiert. Vielleicht konnte das Haus St. Josef am Inn mit seiner konsequenten Haltung zur Seelsorge seinen bescheidenen Beitrag zu dieser positiven Entwicklung leisten.

**Christian Juranek**  
**Das Senioren- und Pflegeheim Haus St. Josef am Inn, Innsbruck**  
**(Geschäftsführer)**