



Kasualien

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Heutzutage von Kasus zu reden und in Kasui zu denken, scheint anachronistisch. Da haben wir generell Leben vor uns, von dem wir sagen, es sei als Ganzes ein Art Baukasten, eine Bricolage, bei dem Menschen versuchen, ihr Leben aus verschiedenen Bauklötzen und Kasui zusammenzubasteln. Und da haben wir die Kriegskatastrophen unserer Zeit vor Augen, mit auf der einen Seite erratischen „Kings“ und auf der anderen Seite, viel bitterer, Leben, das zerbombt und zerfetzt wird, nur einen und keinen Kasus mehr kennt. Nahezu blümchenhaft nimmt sich dagegen unser Heft aus: Wir berichten von neueren Überlegungen unserer Landeskirche zur Kasuallandschaft, vom kollektiv-Kasus „Fasnet“ (o.ä.), vom Kasus „Scheidung und Trennung“ und schließlich davon, wenn Tod und Trauer in der Arbeitswelt „einfallen“. Daneben Gewohntes: Nachrichten aus dem Pfarrverein, der Beitrag der Pfarrvertretung und zwei Buchbesprechungen. In unseren Zeiten an Gott zu glauben, sein Leben auf das Vertrauen an ihn aufzubauen, hat etwas sehr kasuelles, ja etwas Zufälliges. Das tut uns Kirchenmenschen ab und zu weh, wir bräuchten es (auch für die Finanzen) Kontinuierlicher. Aber ob Gott sein Kasuelles missfällt? Der Niederländische (römisch-katholische) Theologe Jan Loffeld, dessen Buch lesenswert ist, bringt es auf den Punkt: Wenn Gott fehlt, dann fehlt dem Menschen nichts.

Also: Gott ist kein Gott für alle Fälle. Aber vielleicht gibt es nach wie vor für Gott nur einen einzigen Kasus, und den dringend und ihn alles beherrschend: Den freien Fall der Welt.

Gut, dass Sie dieses Heft rund um Pfingsten erreicht. Da können wir gemeinsam um den Geist Gottes bitten und von ihm leben.

Für die Schriftleitung



Hinweis auf die nächste Ausgabe

Folgende Schwerpunktthemen sind in unseren nächsten Pfarrvereinsblättern mit dem entsprechenden Redaktionsschluss geplant:

- KI – Chancen und Herausforderungen für Theologie und Kirche, 15.5.
- Zum 200. Todestag von Johann Peter Hebel, 15.7.

Wir freuen uns über all Ihre Zuschriften, Beiträge und Gedanken.

*Bitte senden Sie Ihre Beiträge am besten als Word-Datei **ohne besondere Formatierung, auch ohne Blocksatz und Silbentrennung am Zeilenende**, an die Schriftleitung.*

Liebe Kolleg*innen, liebe Geschwister,
herzlich willkommen in Mannheim!

„Nach Ansicht der meisten Einwohner“ ist Mannheim „eine der schönsten Städte der Welt“. So steht's schwarz auf weiß im Brockhaus über Mannheim, dem einzigen Nachschlagewerk, das der renommierteste deutsche Lexikon-Verlag je einer Stadt gewidmet hat – eben seiner Heimatstadt, zum 400. Geburtstag. Wer von außen kommt, mag das mit der Schönheit nicht sofort teilen. Dass das Zitat dennoch die Mannheimer Seelenstimmung treffen dürfte, steht außer Zweifel. Denn die Monnemer lieben ihre Stadt im Herzen der alten Kurpfalz: Das wuselige Multikultileben auf den Planken zwischen Schloss und Wasserturm genauso wie die baumgesäumten Alleen mit den Gründerzeit- und Jugendstil-Villen am Luisenpark oder rund um die Christuskirche (wo Sie neben dem Dorint Hotel und der Baumhainhalle tagen werden) oder die selbstbewussten Dorfgemeinschaften in den weiter außen gelegenen Stadtteilen.

Sie lieben den Maimarkt und die SAP-Arena, wo die Adler regelmäßig für volles Haus sorgen. Und sie leiden still und treu mit dem SV Waldhof. Dass nach der letzten Volkszählung Mannheim nicht mehr die größte Stadt Badens sein soll, ändert für sie nichts daran, dass es trotzdem die einzige „echte Großstadt“ in Baden ist. Die Menschen hier pflegen den rauen Charme der Stadt oft auch an sich selbst. Das mag bisweilen ruppig wirken, ist aber offen, direkt und sehr ehrlich. „Halt die Gosch!“ ist meistens freundlich und eher resilient-



wohlwollend gemeint. Auch wenn die AFD leider in Mannheimer Norden das einzige direkte Landtagsmandat gewonnen hat, ist Mannheim traditionell eine offene und freundliche Stadt.

Schon beim Wiederaufbau nach dem Dreißigjährigen Krieg rief Kurfürst Karl Ludwig „alle ehrlichen Leute von allen Nationen“ auf, sich hier niederzulassen. Er garantierte Religions- und Handelsfreiheit, Mennoniten, Hugenotten und Wallonen folgten seinem Ruf und bereicherten Stadt und Umland mit Neuem. Vielfalt als Chance wurde so zum Teil der Stadt-DNA. Noch ist Mannheim Arbeiter- und Industriestadt: der Benz auf dem Waldhof und die Schockinag im Jungbusch sind nicht zu „überriechen“, auch wenn inzwischen mehr als 70% der Beschäftigten in der Dienstleis-

tungswirtschaft arbeiten. Mit Universität, Popakademie und mehreren Hochschulen, mit dem Institut für Deutsche Sprache und dem Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung ist Mannheim eine Stadt der Bildung und der angewandten Wissenschaften. Das Nationaltheater, an dem 1782 Schillers Räuber uraufgeführt wurden, ist heute das älteste Theater der Welt unter vollständig kommunaler Verantwortung. Und Erfinderstadt sind wir, ja ja: das Laufrad von Karl Drais 1817, der elektrische Aufzug von Siemens 1880, das Auto von Carl Benz 1885, der Traktor der Firma Lanz 1921, das Spaghettieis von Dario Fontanella 1969 erfüllen Mannheimer Herzen bis heute mit Stolz.

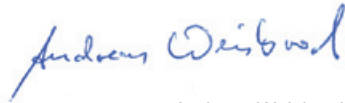
Als Evangelische geraten wir in dieser genauso säkular wie interreligiös geprägten Stadt mehr und mehr in eine Minderheitensituation. Kirche als Selbstverständlichkeit ist hier größtenteils Vergangenheit. Das ermuntert uns zu innovativen Ideen wie dem Studio Herrlichkeit, zu klaren Schwerpunktsetzungen (etwa in der Konfi-Arbeit) und zu einem deutlichen gemeinwesenorientierten Profil mit Diakoniepunkten und der Vesperkirche. Aber nach wie vor füllt die Kirchenmusik die Christuskirche. Und ohne Ökumene und interreligiösen Dialog können wir uns Kirche nicht mehr vorstellen.

Als Evangelische Kirche Mannheim sind wir rechtlich längst eine Kirchengemeinde, seit Anfang dieses Jahres nur noch mit 7 regionalen Pfarrgemeinden. Die Arbeit der Hauptamtlichen in den Dienstgruppen kommt allmählich in Gang, aber vieles ist noch zu entwickeln und zu erfinden – aber

das passt ja zu unserer Stadt. Die Sorge um Zukunft und Verwendung unserer roten Kirchen beschäftigt uns drängend, und doch wollen wir nicht nur um uns selbst kreisen, sondern sehr wohl danach fragen: Welche Relevanz besitzt Kirche noch im öffentlichen Diskurs?

Wie gut, dass Sie im November bei uns in der Stadt sind, um genau über dieses Thema nachzudenken. Wir freuen uns auf Sie! Und wir wünschen Ihnen viel Freude beim Entdecken unserer Stadt und ein gesegnetes und stärkendes Miteinander.

Herzliche Grüße



■ Andreas Weisbrod, Schuldekan

Hinweise zu den Rahmenprogrammen am 134. Tag der badischen Pfarrerinnen und Pfarrer in Mannheim

am Montag, 9. November 2026

Auch zu den Rahmenprogrammen ist eine Anmeldung erforderlich. Bitte melden Sie sich telefonisch (Tel. 0721 - 84 88 63) oder per Anmeldeformular (E-Mail: gross@pfarrverein-baden.de, Fax: 0721 - 84 43 36) in der Geschäftsstelle an.

**Anmeldeschluss
ist Ende Juni 2026.**

Weitere Hinweise zum Pfarrertag finden Sie im beigelegten Einladungsprospekt. Änderungen vorbehalten.

Hinweise zu den Rahmenprogrammen:

Start für alle Programme ist nach der Mitgliederversammlung um 14.30 Uhr am Dorint Hotel. Der genaue Treffpunkt wird vor Ort bekanntgegeben. Ende der Rahmenprogramme ist um ca. 17.00 Uhr (das Rahmenprogramm "Schifferseelsorge" endet ca. 17.30 / 18.00 Uhr), danach endet die Veranstaltung.

RAHMENPROGRAMME

A. Mannheims Töchter

Bertha Benz, Kaiserin Karolina Augusta oder Joy Fleming – Mannheims Geschichte und Gegenwart ist voller bemerkenswerter Frauen. Die Führung erzählt auf ihrer interessanten Route vom Benz-Denkmal zum Barockschloss von berühmten und weniger bekannten Töchtern Mannheims, die Großes geleistet haben.

B. Erfindergeist made in Mannheim

Karl Drais und Carl Benz – Erfindergeist und Innovationskraft liegen in der Mannheimer DNA. Diese Tour führt in die Welt der Mannheimer Erfindungen und Innovationen aus Kultur, Technik und Gesellschaft. Am Ende der Tour steht die eigenständige Erkundung der „Kurpfälzer Meile der Innovationen“ vor dem Barockschloss.

C. Pulsierender Jungbusch

Im Stadtteil Jungbusch ist der Wandel von der Arbeiterstadt hin zu einem Kreativ-Hotspot bestens zu erspüren. Das an den Handelshafen angrenzende Viertel hat sich zu einem angesagten Ausgehkiez gemauert. Daneben schlägt in der Popakademie Baden-Württemberg, in Galerien und Ausstellungsräumen, bei Kunst-Events oder den innovativen Start-ups das kreative Herz der Stadt.

D. Luisenpark Parkführung

Der geführte Spaziergang gibt Einblick in die hochinteressante Parkhistorie und führt zum Skulpturenweg. Vom Südamerikahaus über eine begehbare Großvoliere, eine neue Pinguinanlage bis hin zu einer spannenden Unterwasserwelt. Natürlich sind auch Gondolettas, Seerosenterrassen, Chinesischer Garten sowie kleinere und größere Tierwelten zu bestaunen.

E. Citygemeinde Hafen-Konkordien

Eine Kirche, die offen steht für alle und meistens geöffnet ist. Eine Kirche, die jedem etwas zu bieten hat, eine Kirche mitten im Leben, das ist die CityKirche Konkordien. Für die Begegnung von Menschen unterschiedlicher Religionen.

Der neobarocke Turm ist mit 86,93 Metern der höchste Kirchturm Mannheims und eines ihrer Wahrzeichen.

Eine Führung mit Pfarrerin Ilka Sobottke.

F. Schifferseelsorge

Pfarrer Maximilian Heßlein stellt bei einer zweistündigen Tour mit dem Kirchenschiff „Wichern“ auf Neckar und Rhein die Schifferseelsorge vor, die es im Südwesten nur noch in Mannheim gibt. Dieser besondere Dienst sucht den „kurzen Weg“ zu den Menschen, deren Leben durch Fluss, Hafen und Unterwegssein geprägt ist.

Die Anfahrt zum Schiffsanleger erfolgt mit einem Kleinbus bei einer maximalen Teilnehmerzahl von 12 Personen.

Das Rahmenprogramm endet etwas später als die anderen, gegen 17.30/18.00 Uhr.

Witwen der Ordinationsjubilare:

Herzliche Einladung
zum Tag der
Pfarrerinnen und Pfarrer

Die Witwen der diesjährigen Ordinationsjubilare (Ordinationsjahrgänge 1956, 1966, 1976, 1986, 2001, 2006, 2016) sind zur Ordinationsjubilarsfeier im Rahmen des Pfarrerinnen- und Pfarrertages am 08. und 09. November 2026 in Mannheim herzlich eingeladen.

Da bei den Witwen keine Aufzeichnungen über das Ordinationsjahr des verstorbenen Ehemannes geführt werden, sind wir auf Meldungen angewiesen. Womöglich können einzelne Personen aus den jeweiligen Jubilarskursen die Witwen von verstorbenen Kurskolleginnen und -kollegen auf die Einladung ansprechen.

Falls der Wunsch auf Teilnahme besteht, bitten wir in der Geschäftsstelle um Nachricht bis Ende Juni.

Natürlich können sich die Witwen der Ordinationsjubilare, die teilnehmen möchten, auch direkt bei uns in der Geschäftsstelle (Tel. 0721/848863) melden. Die Einladung gilt für beide Veranstaltungstage.

Die Namen unserer Ordinationsjubilareinnen und -jubilare finden Sie in dieser Ausgabe der Pfarrvereinsblätter.

Auf dem Weg zu einer „kasualfreundlichen“ Kirche

■ **Rainer Heimbürger von der Arbeitsstelle Gottesdienst im Evangelischen Oberkirchenrat plädiert für eine casualfreundliche Kirche, in der Menschen mit ihren Anliegen ernst genommen werden. Das bezieht sowohl klassische als auch neuere Kasualien ein.**

Die Badische Landeskirche will im Rahmen des Strategieprozesses EKIBA 2032 casualfreundlicher werden. „In der Organisation von Kasualien bieten wir eine gute Servicequalität, in ihrer Gestaltung sind wir nah an der Lebenswirklichkeit der Menschen.“ (Synodalausschuss Kirchenbild, Dimensionen der Transformation in der Evangelischen Landeskirche in Baden, Mai 2022)
Bei den Kasualien hat sich in den vergangenen Jahren einiges bewegt.

I. Kasualien als „Schaufenster“ der Kirche

Kasualien sind das Handlungsfeld der evangelischen Kirche mit der größten partizipativen Reichweite. In der KMU 6 nannten die Befragten, die im zurückliegenden Jahr mindestens einen Gottesdienst besucht haben, zu 89 % als Anlass für den Gottesdienstbesuch Taufe, Konfirmation, Erstkommunion oder Beerdigung. Für die meisten Mitglieder ist Kirche, wenn getauft, konfirmiert, getraut und bestattet wird.
In zunehmendem Maße sind auch Konfessionslose, Ausgetretene und Angehörige anderer Konfessionen oder Religionen

als Verwandte und Freunde der Familie mit von der Partie, also Menschen, die der Kirche sonst eher distanziert begegnen. „Kasualien sind das Schaufenster der Kirche“ (Th. Klie)!

II. Kerngeschäft im Sinkflug

Aber quer zu diesen Wahrnehmungen liegt der z. T. frappierende Rückgang der Kasualgottesdienste (um 20 % und mehr in den vergangenen zehn Jahren) bzw. die Zahl derer, die sie in Anspruch nehmen. Dies hat natürlich zunächst Gründe, die eng mit dem Kirchenaustrittsverhalten und dem demographischen Wandel zusammenhängen. Eine weitere Ursache ist aber auch die Kasualzufriedenheit (bzw. -unzufriedenheit) der Menschen. Im Unterschied zum Sonntagsgottesdienst geschieht eine Kasualie gewissermaßen „on demand“ (dt.: „auf Anforderung“). Wer etwas anfordert, erwartet, dass sein Gegenüber dem individuellen Anliegen auch zeitnah, individuell zugeschnitten und qualitativ angemessen gerecht wird.

Ein wichtiger Faktor für die Kasualzufriedenheit ist nach wie vor die Sichtbarkeit und Erreichbarkeit von Kasualien.

Sichtbarkeit: Finden sog. „Kasualbegehrende“ aktuelle, schnell aufzufindende, freundlich aufbereitete Informationen auf unseren Homepages ganz konkret zu „Taufe“, „Hochzeit“, „Bestattung“ – oder sind diese versteckt hinter Begriffen wie „Kasualien“ oder „Amtshandlungen“ o. Ä.? Das Zentrum für Kommunikation im EOK hat da-

Wer etwas anfordert, erwartet, dass sein Gegenüber dem individuellen Anliegen auch zeitnah, individuell zugeschnitten und qualitativ angemessen gerecht wird.

für suchmaschinenoptimierte Homepages erarbeitet, die als Bausteine in die bestehenden LUKAS-Seiten der Kirchengebörden bzw. Kooperationsräume integriert werden können.

Erreichbarkeit: Wie erhalten Trauernde schnell sichere Terminzusagen z. B. für Bestattungen? In den Stadtkirchenbezirken Mannheim und Karlsruhe gibt es dazu elektronische Planungstools in Zusammenarbeit mit den Friedhöfen bzw. Bestattern. In Pforzheim arbeitet ein zentrales trans-parochiales Kasualteam.

III. Kasualien werden von einer Selbstverständlichkeit zu einer Option

Die Konkurrenz bei der Gestaltung von Schwellenritualen hat deutlich zugenommen.

Standesbeamtinnen und -beamte führen nicht nur formale Trauungen durch, sondern gestalten diese individuell angepasst, feierlich im festlichen Rahmen. Freie Rednerinnen bieten alle Kasualien auch ohne Kirchenbindung an. Bestattungsinstitute haben selbstverständlich auch einen eigenen Trauerredner im Angebot.

Kirchliche Kasualien sind nicht mehr selbstverständlich. Es gibt Alternativen. Wenn Anton nicht getauft ist, regt sich keiner darüber auf. Und heiraten kann ich auch ohne Kirche. Das Fest ist auch so schön.

Umgekehrt aber gilt: Wenn ich es mit Kirche machen will, dann will ich, dass man mich und mein Anliegen ernst nimmt.

Wenn ich es mit Kirche machen will, dann will ich, dass man mich und mein Anliegen ernst nimmt.

IV. Unsere postmoderne Gesellschaft hat einen nachhaltigen Individualisierungsschub erlebt

Die moderne Gesellschaft hat sich in eine Gesellschaft der Singularitäten verwandelt (A. Reckwitz).

Es geht nicht mehr darum, sich an Traditionen anzupassen, sondern das eigene Leben unverwechselbar individuell zu gestalten, und zwar in allen Lebensfeldern. Auch Kasualien erleben einen Individualisierungsschub. Gerade beim Übertreten von Lebensschwellen geht es darum, „besonders“ zu sein und diese Besonderheit auch sichtbar zu machen. Dazu gehört der Wunsch nach Kasualien an besonderen Orten, besonderen Musikwünschen, individuellen Ritualen.

In einer individualisierten Gesellschaft sind Mitgestaltungswünsche der Kasualbegehrenden keine Störfaktoren, sondern bedeuten nichts anderes, als dass Menschen sich nicht mehr in ein System fallen lassen, das fertig ist. Sie wollen dem Anlass eine eigene Gestalt geben.

Wer Kasualien gestaltet, sollte auf die berechtigten Bedürfnisse der Betroffenen eingehen, sich in ihre Vorstellungswelten einfühlen, aber zugleich den christlichen Glauben mit dem, was der Fall – der Kasus – ist, so in Kontakt bringen, dass sich die Zuwendung des Evangeliums ausdrücklich erschließt.

D. h. nicht durch eine einseitige Orientierung an den Kundenwünschen ist mit säkularen Anbietern zu konkurrieren. Gefordert ist die Fähigkeit, im Dialog eine an den Grundlagen des christlichen Glaubens orientierte und zugleich zugewandte Atmo-

sphäre zu schaffen.

sphäre entstehen zu lassen. Man muss die Geschichten der Menschen „lesen“ können und sensibel sein für die Momente, in denen sich Bezüge und Deutungsmöglichkeiten zum Glauben hin öffnen. Die Inhalte des Glaubens sollen für eher kirchenferne Menschen einfach und verständlich, aber keinesfalls simpel vermittelt werden.

Kreativität, Singularität und Sichtbarkeit – auch digitale Sichtbarkeit – sind Schlüsselbegriffe.

Sie werden allerdings nicht mit kirchlichen Kasualien verbunden. Die stehen eher im Ruf, Leistungen „von der Stange“ zu bieten. Und dieser Ruf einer unflexiblen, wenig kreativen und individuellen Kasualie wird von den Konkurrenten noch befördert, indem diese herausstellen, dass sie eine größtmögliche Gestaltungsfreiheit bezogen auf Ort und Inhalt der Feier garantieren.

Um Missverständnissen vorzubeugen: Ich bin überzeugt, die meisten Kolleginnen und Kollegen bieten qualitativ sehr gute Kasualien an. Menschen finden bei uns durchaus „individuelle Betreuung“ und „große Gestaltungsfreiheit“. Wir müssen das aber als Kirche lauter sagen. Wir brauchen eine offensive, werbende Kasualpraxis. Wie das aussehen kann, zeigt exemplarisch die EKD-Kampagne „Einfach heiraten“ um den 26.6.2026 herum. An ihr beteiligen sich auch 18 Badische Kirchenbezirke und Gemeinden.

V. Das Kasualgesetz

Den individuellen Wünschen zur Gottesdienstgestaltung begegnet das Kasualgesetz unserer Landeskirche mit großer Offenheit.

Gefordert ist die Fähigkeit, im Dialog eine an den Grundlagen des christlichen Glaubens orientierte und zugleich zugewandte Atmosphäre entstehen zu lassen.

Zentraler Punkt des Kasualgesetzes ist die Fürsorgezuständigkeit: Zuständig für Kasualhandlungen bleibt in der Regel die für die betreffenden Gemeindeglieder zuständige Pfarrerin oder der Pfarrer mit gemeindlichem Auftrag. Wird eine andere Person mit dem Auftrag zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung für eine Kasualhandlung angefragt, wird folgendermaßen verfahren:

- Die angefragte Person übernimmt die Kasualhandlung. Sie informiert formlos und unverzüglich das für die Gemeindeglieder örtlich zuständige Pfarramt und holt dort die erforderlichen Informationen ein.
- Kann die zuständige oder die angefragte Person die Kasualhandlung nicht selbst durchführen, sorgt sie dafür, dass eine andere Person die Kasualhandlung durchführt und gibt die Zuständigkeit an diese Person ab.
- Ein Entlassschein (Dimissoriale) wird innerhalb der EkiBa nicht mehr benötigt.
- Die Person, die die Kasualhandlung übernimmt, stellt im Nachgang dem zuständigen Pfarramt zeitnah die für die Eintragung in das Kirchenbuch erforderlichen Daten zur Verfügung.
- Die Person, die die Kasualie übernimmt, ist für die Gestaltung der Kasualhandlung verantwortlich.

Das Kasualgesetz ermöglicht auch die Arbeit von Kasualagenturen. Diese Agenturen bzw. Segens-

büros gibt es in Baden zur Zeit in Mannheim, Bretten-Bruchsal, Lörrach und Pforzheim. Andere befinden sich im Aufbau.

Sie haben sich auf die Planung, Gestaltung, Entwicklung und Durchführung von Gottesdiensten zu den wichtigen Lebensübergängen spezialisiert. Sie richten sich an Menschen, die eine persönliche, zeitgemäße Begleitung suchen, oft auch unabhängig von einer festen Kirchengemeinde. Sie sehen ihre Aufgabe auch in Vernetzung und Service: Kooperation mit Musikern, Locations, Floristen und Pfarrern, um Feiern jenseits klassischer Strukturen zu ermöglichen.

VI. ... und andere seelsorgliche und liturgische Begleitungen

Kirche begleitet Menschen in ihrer Lebensgeschichte an herausgehobenen Punkten.

Diese herausgehobenen Punkte wecken in den Menschen eine religiöse Empfindsamkeit und Empfänglichkeit. Die Verheißungen des Glaubens sind in diese Situationen hinein besonders plausibel zu vermitteln. Das gilt aber nicht nur für die „großen“ Themen des Lebens.

Es gibt andere Schwellensituationen im Leben, die gleichermaßen religionsoffen sind. Ich nenne sie „kleine“ Kasualien.

Schulanfängergottesdienste und Entlassfeiern aus der Schule sind bereits „Klassiker“.

Umgang oder Einzug in eine neue Wohnung gehören zu solchen Schwellensituationen.

Der Eintritt in den Ruhestand rückt in der letzten Zeit in den Blick.

Und – für manche noch schwer denkbar – wir werden uns Gedanken machen müssen, wie wir den Abschied von geliebten Haustieren bei Tierbestattungen gestalten. All diese Ereignisse sind besondere Au-

genblicke im Leben. Sie werden besonders intensiv erlebt. In ihnen wird klar, dass das gelebte Leben keinesfalls so dahinfließt, sondern immer gedeutet werden will.

VII. Theologischer Paradigmenwechsel: Segenshandlungen statt Amtshandlungen

Bei den Kasualien hat ein Paradigmenwechsel stattgefunden. Statt der Amtshandlung rückt der Segen in den Vordergrund. Der Segen vermittelt Menschen: Es ist gut, dass du da bist. Du bist von Gott gewollt, freundlich angesehen und anerkannt jenseits dessen, was du tust und was aus dir wird. Christlicher Segen im Ineinander von Segensgeste und Segensformulierung führt in die Grundhaltung christlichen Glaubens Gott gegenüber ein: das Empfangen. Dazu erfordert der Segen keinen Glauben, sondern lediglich die passive Bereitschaft, den Segen zu empfangen. Menschen, die um den Segen bitten, wollen oft nicht die „volle“ Religion, sondern ihre zeitweiligen „Vorteile“, nicht die „ganze Gnade“ sondern nur ihren „kleinen Bruder“, den Segen. Denn der verspricht ihnen einen schon ausreichenden und eher unverbindlich bleibenden Umgang mit der eigenen Unverfügbarkeit und den Fragen nach persönlichem Glauben. Das ist aus theologischer Sicht sicher nicht alles, aber zugleich auch nicht nichts.

Statt der Amtshandlung rückt der Segen in den Vordergrund.

Für manche kann der Segen ein erster Schritt sein, der nach mehr verlangt, weil sie durch ihn in Kontakt mit dem Evangelium und seiner Verheißung nach einem behüteten „Leben in Fülle“ (Joh 10,10) berührt worden sind.

Dabei bleibt zu beachten: Beim Segnen bleibt letztlich die Unverfügbarkeit des Segens gewahrt. Segen kann daher nicht zum unverlierbaren Besitz werden.

VIII. Kasualien und Kirchenmitgliedschaft

Der Perspektivwechsel von der Amtshandlung (für Kirchenmitglieder) zum Segen (für die, die darum bitten) weitet den Blick. Dabei stellt sich die Frage: Lassen wir zu oder laden wir ein?

Fragen wir zuerst nach der Kirchenmitgliedschaft, um zu entscheiden, ob jemand getraut, beerdigt oder Taufpate werden kann – das wäre die Zulassung. Oder bieten wir Segen und Begleitung an, ohne Bedingungen zu stellen: Das wäre die Einladung. Das stellt uns in ein Dilemma: Die evangelische Kirche in ihrer gegenwärtigen Gestalt in Deutschland braucht die verbindliche Form der Zugehörigkeit und Finanzierung als Basis für eine Struktur der Präsenz, die auch andere Formen der Zugehörigkeit überhaupt erst ermöglicht.

Daraus ergibt sich die weitreichende Frage: Halten die, die sich verbindlich zugehörig fühlen, es aus, dass andere in anderen Formen von Zugehörigkeit leben, oder erodiert dadurch auch das Modell von dauerhafter Zugehörigkeit mit regelmäßigem Mitgliedsbeitrag?

Ich plädiere bei der Gestaltung von Kasualien für den Vorrang der Einladung auch an Nichtmitglieder statt der Zulassung nur für Kirchenmitglieder.

Ich will bei Angeboten und Anfragen von Taufen, Hochzeiten, Bestattungen und anderen Kasualien durch Nichtmitglieder der

Kirche großherzig und risikobereit sein. Ich glaube, dass diese Großherzigkeit das Herz der Kirche besonders zeigt.

„Bei der Begleitung von Lebensschwellen und der Weitergabe von Gottes Segen kann und soll sich zeigen, wie Gott Men-

schen begegnet: vorurteilsfrei, mit einem Horizont, der über die eigene Geschichte hinausweist, in einer Kraft, die über die eigene Kraft hinausgeht. Der Segen ist ein Schatz, der uns von Gott anvertraut ist. Die Fra-

ge für uns ist: Wie gehen wir mit ihm um? Hüten wir ihn sorgfältig mit klar regulierten Zugangsmöglichkeiten? Oder teilen wir freigiebig, was wir haben, weil die Menschen diesen Schatz brauchen und er uns genau dazu anvertraut ist. (vgl. Mk 10,14)“. Beate Hofmann, Bischöfin der Evangelischen Kirche Kurhessen-Waldeck)

■ Rainer Heimburger, Karlsruhe

Loslassen & Freigeben – Segen für Menschen in Trennung und Scheidung

- Wie geht Kirche mit dem Kasus „Trennung und Scheidung“ um? Wie begleitet sie dort Menschen? Gabriele Hartlieb, Pfarrerin für die Stadtkirchenarbeit in Freiburg, gibt einen Überblick über einen ökumenischen Gottesdienst, der Menschen Raum gibt, sich und einander loszulassen und freizugeben.

Loslassen und Freigeben

Segen für Menschen in
Trennung und Scheidung

Gottesdienst am
Sonntag, 12. Oktober 2025
17.00 Uhr

Friedenskirche
Hirzbergstr. 1, 79102 Freiburg



Als Kirche, als Geistliche segnen wir Menschen und ihre Liebe. Wir laden sie ein, sich auf dem Weg zur Hochzeit begleiten zu lassen von uns. Und wenn sie Ja zueinander sagen und einander versprechen, zusammen zu bleiben, freuen wir uns mit ihnen und für sie und feiern das, mit schönen Gottesdiensten und toller Musik, wir legen ihnen die Hände auf und

sprechen ihnen den Segen Gottes zu. Wir geben ihnen alle guten Wünsche mit auf ihren Weg. Und manchmal hält die Liebe. **Manchmal hält die Liebe. Aber das hier tut mir einfach nur weh, singt Adele in Someone Like you.**

Wie begleiten wir als Kirche, als Geistliche Menschen in Trennung und Scheidung? Segnen wir sie? In einem Gottesdienst?

In Freiburg gibt es seit 15 Jahren eine ökumenische Initiative, die das tut. Sie hat sich gebildet, nachdem vom Familienreferat der Erzdiözese und landeskirchlichen Mitarbeiter:innen ein „klassischer“ (Wort-) Gottesdienst mit Segnungsangebot für Menschen in Trennung entwickelt wurde, begleitet von einer Veranstaltungsreihe der konfessionellen Bildungseinrichtungen und psychologischen Beratungsstellen zum Thema. Vorträge und Gespräche, therapeutische Gruppenangebote, ein Sonntagstreff für Alleinerziehende, praktische Lebenshilfe („Damit Weihnachten nicht zum Stress wird – Familienfeste in Patchworkfamilien entspannt feiern“) und kirchenrechtliche Informationen unter der Überschrift „Geschieden – wiederverheiratet – und katholisch?“ gehörten zum Programm. Zum letztgenannten Thema stand der damalige Offizial (Vorsteher des Kirchengerichts) und heutige Freiburger Erzbischof Stephan Burger Rede und Antwort. Es war die Zeit, in der in Rom intensiv darüber diskutiert wurde, ob wiederverheiratete Geschiedene die Kommunion empfangen dürfen. Aus dem Herbst-Gesamtprogramm aus Information, Beratung und liturgischer Begleitung ist der Gottesdienst geblieben, der von Theolog:innen und Therapeut:innen in einem ökumenischen Team weiterentwickelt wurde – und stetig weiterentwickelt wird. Dazu werden einmal im Jahr „Menschen in Trennung und Scheidung“ in die Kirche eingeladen – um bewusst hinter sich lassen zu können, was vorbei ist; um zu bekennen, wo sie etwas schul-

Wie begleiten wir als Kirche Menschen in Trennung und Scheidung? Segnen wir sie?

„Loslassen & Freigeben“ heißt die spirituell-seelsorgliche Form.

dig geblieben sind; um Ver-söhnung zu suchen mit dem, was ist, ganz anders, als sie es für sich erhofft und erwartet haben; um frei zu werden

für das Neue; um sich segnen zu lassen. „Loslassen & Freigeben“ heißt die spirituell-seelsorgliche Form, die an einem Sonntagnachmittag im Oktober stattfindet. Mitarbeitende der evangelischen und katholischen psychologischen Beratungsstellen, eine Pfarrerin, ein katholischer Diakon und ein Musiker sind daran beteiligt. Leitend ist dabei die Überzeugung, dass jede Lebenswende Aufmerksamkeit und Begleitung braucht, dass sie in Krisensituationen wie einer Trennung besonders wichtig ist und dass Gottes Segen als Kraft zum Guten

natürlich in glücklichen Kontexten seinen wichtigen Ort hat – noch viel mehr aber vielleicht in schmerzlichen und ambivalenten Situationen.

Da sein, Raum geben, bestärken mit Segen

*„Es fühlt sich an, als würde der Boden unter meinen Füßen wegbrechen.
Alles, was vertraut war, ist plötzlich anders.
Die Stille in der Wohnung ist lauter als jedes Wort.
Ich frage mich, wie es weitergehen soll.
Manchmal bin ich wütend, manchmal traurig, manchmal einfach nur leer.
Die Erinnerungen kommen in Wellen – schöne und schmerzhaft.
Ich habe Angst vor dem, was kommt – mich nochmals einzulassen auf einen anderen Menschen. Wie finde ich wieder Vertrauen in die Zukunft?“*

In einer Meditation nach der Begrüßung wechseln sich solche kurzen Abschnitte einer möglichen inneren Stimme mit Psalmworten ab. Diese mit dem biblischen Wort in Dialog tretenden inneren Perspektiven, die Mitarbeitende der Psychologischen Beratungsstelle aus ihrer Beratungserfahrung mit Betroffenen entwickelt haben, nehmen die Stelle von Predigt oder Impuls ein. Zur Liebe gehört, dem oder der anderen zu überlassen, sich selbst zu deuten und ihre und seine Situation und die Geschichte der Trennung nicht zu werten. Da sein und Raum geben in der Präsenz, mit Worten und Musik. Zuwendung schenken und die Orientierung zum Göttlichen vermitteln, darum geht es für die Mitwirkenden. Immer ist die Atmosphäre innig und intensiv. Die Teilnehmenden sitzen eher jeweils für sich als nah beieinander; es ist spürbar, dass es um Höchstpersönliches geht. Die Form hat sich in den letzten Jahren etwas verändert, als bekannt vorausgesetzte gemeinsam gesungene Lieder sind in den Hintergrund getreten gegenüber einem bekannten Popsong als Einstieg (Adèle: Someone Like You) oder auch klassischer Instrumentalmusik. Beides funktioniert, und die Lieder sind immer noch Bestandteil.

Nach der Meditation schließt sich die Einladung zum persönlichen Segen an, die in der Regel alle Teilnehmenden annehmen. Wir haben gute Erfahrungen damit gemacht, als männliche und weibliche Segnende da zu sein. Die Segenshandlung ist individuell: Die Person wird nach ihrem Namen gefragt, sie hat Raum, zu ihrer Geschichte oder ihrem Anliegen etwas zu sagen, und bevor ihr die Hände aufgelegt

werden, wird sie gefragt, ob diese Berührung gewünscht ist – und gegebenenfalls, wo (Hände auf den Kopf? die Schultern? Hände unterfassen als Schale unter die Hände?).

Eine ganz wesentliche Rolle spielt die Musik: die während des persönlichen Segnens, nach dem zentralen Element „Bekennen und versöhnen“ und bei den symbolischen Fürbitten am Ende den Raum trägt.

Bekennen und versöhnen

Ein Vorhaben, ein Entschluss, ein Versprechen gewinnt Kraft, wenn seine Worte rituell ausgesprochen oder bekräftigt werden. Das geschieht im Abschnitt „bekennen und versöhnen“, zu dem die Teilnehmenden nach dem Segen und vor den Fürbitten eingeladen werden. Der Theologe und Psychologe und ehemalige Leiter der psychologischen Beratungsstelle der evangelischen Kirche in Freiburg, Markus Becker, hat es maßgeblich formuliert, der Wortlaut ist der folgende:

Die folgenden Formulierungen sprechen – vor Gott und den Menschen – den ehemaligen Partner/die ehemalige Partnerin an. Wenn Sie dem innerlich schon zustimmen können, mag dies eine heilsame Beziehungsklärung sein; dann können Sie die Sätze am Ende (nach dem „So soll es sein!“) jeweils durch ein „MIT GOTTES HILFE, AMEN“ bekräftigen.

Nehmen Sie sich die Freiheit, für sich zu prüfen, ob es so schon stimmig ist für Sie.

Vor Gott und den Menschen haben wir uns – Du, meine getrennte Partnerin/mein getrennter Partner – ein Versprechen ge-

geben und es nicht gehalten. Wir haben beide Verantwortung füreinander und unsere Beziehung übernommen und sie nicht tragen können.

Ich übernehme den Teil meines Versagens und lasse Dir das Deine.

Ich übernehme heute wieder ganz die Verantwortung für mein Leben und gebe Dir die Verantwortung für Dein Leben zurück ... So soll es sein!

MIT GOTTES HILFE, AMEN.

Welche Zukunft und welche Wege wir auch immer miteinander und füreinander erträumt haben und welche Irrwege wir auch immer gegangen sind – ich lasse Dich heute gehen. Gehe Deiner Wege und ich gehe meiner Wege. Gott sei mit Dir und Gott sei mit mir... So soll es sein!

MIT GOTTES HILFE, AMEN.

Vor Gott und den Menschen sage ich Dir – meinem getrennten Partner/Partnerin – zu: Was wir auch an Schuld auf uns geladen haben mögen, jeder zu seinem Teil, trage ich Dir fortan nicht mehr nach. Du bist mir nichts mehr schuldig, ich gebe Dich frei ... So soll es sein!

MIT GOTTES HILFE, AMEN.

Wir haben einander enttäuscht, im Streit Dinge gesagt und getan oder gelassen, die uns gekränkt und klein gemacht haben – ich gebe Dir heute den

Respekt wieder, den ich weggeworfen habe aus Wut. Ich gründe meine eigene Würde nicht mehr bei Dir, sondern in Gott. Und ich möchte diese zerbrochene Beziehung in Würde beenden.

Wir haben einander enttäuscht, im Streit Dinge gesagt und getan oder gelassen, die uns gekränkt und klein gemacht haben.

Gütiger Gott, gib Du uns unsere Würde zurück, wo wir sie aneinander verloren haben, heile Du die Verletzungen und stärke in uns den Mut, wieder liebevolle Beziehung zu wagen ... So soll es sein!
MIT GOTTES HILFE, AMEN.

In den Augen unserer Kinder sehe ich den Mann/die Frau, die ich einmal geliebt habe; ich werde mit Achtung von Dir sprechen oder schweigen, wenn ich das nicht kann. Ich unterstütze und fördere den Umgang der Kinder mit Dir, wo es möglich ist, damit sie den Zugang und die Achtung behalten vor dem Teil, den sie von Dir haben.

Ich anerkenne, dass wir als Eltern immer verbunden sein werden, auch wenn wir unsere Verbindung beendet haben; den Schmerz und die Konflikte kläre ich mit Dir – damit das Leben und die Liebe unserer Kinder gelingen kann.

Der gnädige Gott stärke uns in dieser großen Aufgabe ... So soll es sein!

MIT GOTTES HILFE, AMEN.

Nach diesem Element schafft „Innehalten mit Musik“ Raum, das Erlebte nachklingen zu lassen. Und am Ende der liturgischen Form haben die Teilnehmenden die Mög-

lichkeit, mit ihrem eigenen Anliegen in der Stille zum Altar zu kommen und dort einen Glasstein oder eine Blüte in eine Schale mit Wasser zu legen oder eine Kerze anzuzünden. Auch

diese Möglichkeit, allein – oder mit der Person, mit der man im Gottesdienst ist – am Altar zu sein und dort solange zu verweilen, wie es gut ist, wird in der Regel von allen Teilnehmenden genutzt.

Ein Lied löst zum Abschluss aus der großen Intensität, es wird immer geweint an diesen Nachmittagen – und wird es oft als lösendes Weinen.

Im Anschluss stehen alle Beteiligten für Gespräche zur Verfügung.

Das Spektrum der Teilnehmenden ist sehr gemischt.

Wir laden zu „Loslassen & Freigeben“ in Gemeindebriefen, mit Plakaten am Straßenrand und mit Karten ein, die wir beim Amtsgericht und Anwält:inn:en für Familienrecht hinterlegen, bei Beratungsstellen und Selbsthilfegruppen – und natürlich digital (Instagram, Newsletter). Diese Nachmittage sind keine Massenveranstaltungen, die Teilnehmendenzahl bewegt sich über die Jahre zwischen 15-40. Das ist auch gut so, damit ein Gesamtzeitraum von 60-80 Minuten nicht überschritten wird. Das Spektrum der Teilnehmenden ist sehr gemischt: es kommen Menschen, die sich nach jahrzehntelanger Partnerschaft getrennt haben, und solche, die nur einige Monate zusammen waren. Manche kommen allein, viele mit einer Freundin oder einem Freund. Mal kommt ein Paar auch gemeinsam, um der Trennung einen Abschluss zu geben; auch eine Selbsthilfegruppe war schon einmal miteinander da – die sich im Anschluss verabredet hat, um den Scheidungstermin eines Gruppenmitglieds gemeinsam zu begleiten.

■ Gabriele Hartlieb, Freiburg

Wenn die Narren in die Kirche kommen

Theologische Überlegungen zum Faschingsgottesdienst als Kasualgottesdienst

■ **Pascal Würfel ist Pfarrer in Karlsruhe-Neureut. Seit einigen Jahren feiert die dortige Gemeinde mit dem örtlichen Faschingsverein einen Faschingsgottesdienst kurz vor Aschermittwoch. In seinen theologischen Überlegungen zu diesem besonderen Gottesdienstformat legt Pascal Würfel überzeugend dar, wie der situationsbedingte Anlass dem Evangelium begegnet und welche überraschenden Entdeckungen dadurch möglich sind.**

Wer einen Faschingsgottesdienst miterlebt, spürt meist schon vor dem ersten Ton, dass dieser Gottesdienst anders ist. Sehr viele Menschen in farbenfrohen Kostümen drängen sich in die Kirchenbänke, Schellen klingeln und die Guggemusikgruppe sorgt beim Einzug für Stimmung, die man sonst eher vom Festzelt kennt. Vornweg laufen die aufwändig kostümierten Mädchen und Jungen der Garde, Masken und Gewänder wohin das Auge reicht. Farben, Klänge und Bewegungen schaffen eine Atmosphäre, die zwischen Gottesdienst und Fest schwebt.

Und doch: Es ist eine Kirche, ein Gottesdienst, eine Gemeinde. Die Gemeinde kommt zusammen, um zu feiern und gerade inmitten dieser Feier Sinn zu suchen. In Karlsruhe-Neureut, einer kleinen Stadtteilgemeinde mit 5.000 Gemeindemitgliedern

am Rande der Großstadt, in diesem Jahr nun schon zum sechsten Mal.

Kasualie am Rand oder im Zentrum?

Wer solche Gottesdienste feiert, bekommt früher oder später die Frage zu hören: Ist das eigentlich noch Gottesdienst? Diese Frage ist ernst zu nehmen und theologisch zu begründen, warum sie mit einem klaren Ja beantwortet werden kann.

Wer solche Gottesdienste feiert, bekommt früher oder später die Frage zu hören: Ist das eigentlich noch Gottesdienst?

Schließlich haben Kasualgottesdienste strukturell immer das gleiche Problem: Sie kommen von außen. Sie entstehen nicht aus dem gewöhnlichen Kirchenjahr heraus, sondern reagieren

auf Lebenssituationen, gesellschaftliche Rhythmen oder biographische Zäsuren. Taufe, Trauung, Beerdigung, aber auch Erntedank, Schulanfang, und eben: Fasching. Diese Kasualie verdankt sich der Begegnung von Kirche und Welt an einem bestimmten Punkt des Lebens. Genau darin liegt ihr theologisches Potenzial und ihre bleibende Spannung. Beim Faschingsgottesdienst verschärft sich diese Spannung auf besondere Weise. Denn hier kommt nicht eine Einzelperson mit ihrem Übergang zur Kirche, sondern eine

Lärm, Tanz, Kostüm, Maske: All das tritt in den Kirchenraum und verändert ihn für einen bleibenden Moment.

Gemeinschaft mit ihrer Feierkultur. Fasching ist schon immer ein kollektives Ritual mit langer Geschichte, eigener Symbolsprache und unübersehbarem Körperbe-

zug. Lärm, Tanz, Kostüm, Maske: All das tritt in den Kirchenraum und verändert ihn für einen bleibenden Moment.

Maske und Gesicht: eine theologische Lektüre

Die Maske gilt gemeinhin als das Gegenteil von Offenbarung: Sie verbirgt. Und doch hat sie eine subversive Qualität, die theologisch interessant ist. Wer sich verkleidet, verlässt für eine Zeit die zugeschriebene soziale Rolle. Die Fasnacht kennt schon immer diese spielerische Außerkraftsetzung von Hierarchien und berührt damit ein ureigenes biblisches Motiv. Das Fest

öffnet die Möglichkeit, über Grenzen hinwegzusehen und eröffnet die Frage, was im eigenen Leben Maske ist, was Schutz, was Sehnsucht und wofür es Mut braucht, um es auch ohne Maske zu zeigen.

Erstaunlich ist, wie offen viele Besucherinnen und Besucher in diesem Rahmen auf die biblische Botschaft reagieren. In der (Reim-)Predigt des diesjährigen Sonntags war es der blinde Bartimäus (Mk 10,46–52), der als Brücke diente. Bartimäus trägt keine Maske, und doch ist er unsichtbar: am Rand, übersehen, zum Schweigen gebracht. Er ruft trotzdem. Und Jesus fragt ihn: „Was willst du, dass ich dir tun soll?“ Es ist eine Frage, die nichts voraussetzt und alles öffnet. Hier wird jemand gesehen, der nicht gesehen werden sollte.

Das Fest öffnet die Möglichkeit, über Grenzen hinwegzusehen und eröffnet die Frage, was im eigenen Leben Maske ist, was Schutz, was Sehnsucht und wofür es Mut braucht, um es auch ohne Maske zu zeigen.

Gerade weil die Gemeinde in einem anderen setting zusammensitzt, entsteht eine besondere Aufmerksamkeit für die Frage, was Menschen bewegt, was ihnen Mut macht und wo sie in der Freude ihre Verletzlichkeit nicht verlieren müssen.

Hinter den bunten Masken sitzen Menschen, die in ihrem Alltag ebenfalls Rollen spielen, manchmal freiwillig, manchmal nicht. Die Maske des Narren kann, wenn der Gottesdienst es zulässt, zum Ort einer unerwarteten Ehrlichkeit werden. Die Reimform, in der die Predigt ihre Botschaft verdichtet, ist dabei kein bloßer Effekt, sondern ein Versuch, die Sprache des Tages zu würdigen und zugleich das Evan-

gelium in ihrer Mitte hörbar zu machen: „Nicht jedes Dunkel wird gleich Licht, nicht jedes Wunder zeigt Gesicht. Doch wo ein Mensch den Mut sich leiht, zu sagen, was ihn wirklich treibt, da fängt oft Neues leise an,

weil Gott genau dort handeln kann.“ Das ist keine Verharmlosung und Glaube keine Stimmungsmaschine. Und trägt trotzdem über die Grenzen menschlich wahrgenommener Hierarchien hinweg.

Diese Bewegung bildet im Faschingsgottesdienst einen Gegenpol zu jeder Form des bloßen Spektakels und findet ihren Höhepunkt im gemeinsamen Totengedenken, das auch in diesem Gottesdienst – sofern es zum Verstorbenen passt – seinen Platz hat. Auf einmal entsteht beim

Kerze Entzünden am Osterlicht eine bemerkenswerte Stille, und in alle Ausgelassenheit mischt sich auch manche Traurigkeit. Sie zeigt: Freude kann ernst machen und Ernst kann befreien. Gerade weil die Gemeinde

in einem anderen setting zusammensitzt, entsteht eine besondere Aufmerksamkeit für die Frage, was Menschen bewegt, was ihnen Mut macht und wo sie in der Freude ihre Verletzlichkeit nicht verlieren müssen.

Lachen als theologische Kategorie

Es gibt eine lange und zu Unrecht vergessene Tradition, in der das Lachen seinen Platz in der Theologie hat. Jürgen Moltmann hat in seiner „Theologie der Hoffnung“ darauf hingewiesen, dass das Lachen nicht Flucht aus der Wirklichkeit ist, sondern, wo es aus Befreiung erwächst, ein Vorschein der Erlösung. Auch Martin Luther kennt diese Dimension, wenn er davon spricht, dass Gott den Teufel und den Tod zum Narren macht.

Daneben entwickelte sich im Spätmittelalter die Praxis des risus paschalis, des Osterlachens: In der Osterpredigt sollte die Gemeinde zum Lachen gebracht werden als Ausdruck der Freude darüber, dass der Tod nicht das letzte Wort hat. Theologisch entspricht das der österlichen Verkündigung, wie sie schon in der Alten Kirche anklingt, wenn etwa Johannes Chrysostomos in seiner Osterpredigt den Tod verspottet und den Sieg Christi feiert.

Es wäre übertrieben, jeden Faschingsgottesdienst in diese Tradition zu heben. Aber er kann daraus schöpfen. Das Schunkeln und Mitklatschen, die Tänze der Garde, der Applaus am Ende – das ist nicht weniger wert als eine würdevoll gefeierte Stille. Es ist eine andere Form, Gemeinschaft

Innerhalb dieser Ordnung ist Platz für heitere Elemente, für Musik, die zum Mitgehen einlädt, für sprachliche Formen, die dem Tag angemessen sind.

laut zu feiern. Freude wird dabei nicht zum Selbstzweck erhoben. Vielmehr wird sie als Teil menschlicher Wirklichkeit verstanden, die vor Gott getragen werden darf.

Liturgie im Ausnahmezustand

In solchen Räumen kann Liturgie aufblühen, wenn sie nicht versucht, den Ausnahmezustand zu übertönen, sondern ihn klug aufnimmt. Der Gottesdienst bleibt Gottesdienst: Er hat Struktur, Gebet, Schriftlesung, Verkündigung, Segen. Doch innerhalb dieser Ordnung ist Platz für heitere Elemente, für Musik, die zum Mitgehen einlädt, für sprachliche Formen, die dem Tag angemessen sind. Liturgisch sinnvoll wird Fasching dort, wo die Zäsur zur Fastenzeit sichtbar bleibt. Das Fest hat einen Vorabendcharakter, und deshalb wird er in Neureut auch vier Tage vor Aschermittwoch gefeiert: Es leuchtet noch einmal hell, bevor der Weg der Sammlung und Besinnung beginnt.

In dieser Spannung entfaltet der Gottesdienst seine Kraft. Er lädt ein, sich selbst mit Spielraum zu sehen und zugleich die Frage zu hören, die Jesus Bartimäus

stellt: „Was willst du, dass ich dir tue?“ Dieser Satz öffnet Räume der Reflexion, die sich unter dem Lachen nicht verlieren, sondern manchmal gerade dort erst Gehör finden.

Was der Faschingsgottesdienst der Kirche zurückgibt

Pastoral gesehen bietet der Faschingsgottesdienst eine besondere Möglichkeit, Menschen zu erreichen. Viele Menschen, die im restlichen Jahr kaum die Schwelle

zur Kirche nehmen, finden an diesem Tag den Weg hinein. Nicht weil er besonders niedrigschwellig wäre, sondern weil er an einem Ort einlädt, den diese Menschen bereits kennen und lieben: der Fasnacht. Sie erleben eine Gemeinschaft, die sie weder auslacht noch belehrt, sondern mit ihnen feiert und betet. Manche betonen, dass sie nun immer zweimal im Jahr in die Kirche kommen: an Weihnachten und an Fasching. Das ist missionstheologisch nicht trivial. Kasualien haben immer die Funktion, Kirche an den Übergängen des Lebens präsent zu halten. Die Fasnacht ist für viele kein bloßes Vergnügen, sondern ein Teil kultureller Identität, Heimat, Gemeinschaft. Wer hier Gottesdienst feiert, sagt implizit: Diese Gemeinschaft, diese Freude, dieses Treiben – das ist nicht gottlos. Gott ist auch hier. Das ist keine Anpassung. Es ist Inkarnation.

Die große Herausforderung besteht darin, die Balance zu halten. Die Kirche darf nicht zur Bühne eines Vereinsfestes werden, ebenso wenig darf sie sich in eine Feststimmung stellen, in der ihre eigene Sprache untergeht. Entscheidend ist die klare liturgische Führung: Wo der Rahmen verlässlich gestaltet ist, entsteht Freiheit für Formen, die sonst keinen Platz hätten.

Muss man Fasching mögen?

Muss man Fasching eigentlich selbst mögen, um diesen Gottesdienst gut feiern zu

Entscheidend ist die klare liturgische Führung: Wo der Rahmen verlässlich gestaltet ist, entsteht Freiheit für Formen, die sonst keinen Platz hätten.

Manchmal ist das der realistischere Weg zur Kasualtheologie: nicht von der Idee zur Praxis, sondern von der Praxis zum Format.

können? Die ehrliche Antwort lautet: Affinität hilft, ist aber keine Voraussetzung. In Neureut stand am Anfang keine theologische Vision vom Faschingsgottesdienst, sondern eine recht schlichte Wahrnehmung: Es gibt am Ort einen Faschingsverein. Also binden wir ihn ein. Was zunächst pragmatisch klang, entfaltete mit der Zeit sein eigenes Gewicht. Aus der Einladung wurde Begegnung, aus der Begegnung Vertrauen, aus dem Vertrauen ein Format, das inzwischen zum festen Bestandteil des Gemeindelebens gehört. Manchmal ist

das der realistischere Weg zur Kasualtheologie: nicht von der Idee zur Praxis, sondern von der Praxis zum Format. Das entbindet natürlich nicht von der theologischen Reflexion, im Gegenteil. Wer einen solchen Gottesdienst ohne persönliche Begeisterung für die Fasnacht gestaltet, muss umso bewusster fragen: Was ist hier eigentlich mein Auftrag? Die Antwort liegt mutmaßlicherweise nicht darin, so zu tun, als müsse man selbst jubeln und schunkeln, sondern in der gastfreundlichen Haltung: Ich nehme diese Menschen und ihre

Feierkultur ernst. Ich stelle mein Amt in den Dienst ihrer Begegnung mit dem Evangelium. Das ist eine zutiefst diakonische und zugleich liturgische Grundhaltung, die keiner persönlichen Narrenkappe bedarf.

Wer hingegen selbst ein Herz für Fasching mitbringt, hat andere Ressourcen: die Leichtigkeit im Umgang mit dem Format, ein Gefühl für den richtigen Ton, eine natürli-

che Nähe zur Gemeinde in diesem Modus. Beides – die reflexive Gastfreundschaft und die persönliche Affinität – kann zu einem guten Gottesdienst führen. Was nicht funktioniert, ist Gleichgültigkeit: der Gottesdienst als Pflichtübung, bei der die Kirche der Fasnacht einen Höflichkeitsbesuch abstattet. Das spüren die Menschen sofort.

Offen bleiben

Theologisch gewinnt der Faschingsgottesdienst darum auch genau dort Profil, wo er die Spannung zwischen Ausgelassenheit und Ernst aushält. Er erinnert daran, dass christliche Hoffnung nicht weltflüchtig ist. So verstanden ist der Faschingsgottesdienst ein liturgischer Grenzraum mit eigenem theologischem Profil. Er zeigt, dass Kirche in der Lage ist, die Lebenswirklichkeit der Menschen nicht nur zu kommentieren, sondern sich ihr vertrauensvoll auszusetzen. Und dass das Evangelium auch dann trägt, wenn es von Musik begleitet wird, die schunkeln lässt. Vielleicht blitzt gerade in solchen Momenten etwas von jener Freiheit auf, von der Paulus spricht: dass wir befreit sind, damit wir uns nicht wieder unter ein Joch der Knechtschaft beugen – weder unter allzu große Strenge noch unter die Furcht vor dem Lachen.

Er zeigt, dass Kirche in der Lage ist, die Lebenswirklichkeit der Menschen nicht nur zu kommentieren, sondern sich ihr vertrauensvoll auszusetzen.

schingsklassiker an: „Da sind wir dabei, das ist prima.“ Die Gemeinde tut ihm den Gefallen und macht mit. Und das, theologisch betrachtet, ist mehr als eine Einladung zum nächsten Faschingsfest. Es ist ein kleines Glaubensbekenntnis.

■ Pascal Würfel, Karlsruhe

Am Ende des Gottesdienstes des diesjährigen Faschingsgottesdienstes in Neureut bedankt sich der Ehrenvorsitzende des örtlichen Faschingvereins bei allen Mitwirkenden. Ohne ihr Engagement sei ein solcher Gottesdienst nicht möglich, sagt er. Und stimmt direkt danach den Fa-

Plötzlich anders – wenn der Tod auf die Arbeit kommt

■ **Der Tod trifft manchmal Menschen mitten im Berufsleben. Wie kann ergänzend zum Gemeindepfarrdienst dort kirchlich damit umgegangen werden? Die Kirchliche Dienste aus Baden, Bayern und Württemberg berichten aus ihrer Praxis.**

1. Arbeit ist das halbe Leben

Die „gängigen“ Kasualien, wie sie in unseren Lebensordnungen abgebildet und geregelt werden, sind die klassischen Amtshandlungen der Kirche und haben ihren primären Ort im Rahmen der Parochie. Selbst wenn sie faktisch und manchmal auch handlungstheoretisch sich jenseits der Gemeinde ereignen bzw. gestaltet werden, werden sie im Blick auf Zielgruppe und handelnden Akteuren primär als Gemeindegesehehen konstruiert und wahrgenommen. Das Brautpaar wird vom Gemeindepfarrer getraut, der Täufling wird in der Kiche der Gemeinde (am Samstag) getauft, die Konfirmation findet klassisch als besonderer Gemeindegottesdienst statt und die Trauerfeier wird am Sonntag in der Kirche abgekündigt. Was aber den Blicken eher entzogen ist, ist, dass Menschen arbeiten und dies (in welcher Form auch immer) hauptsächlich. Sie gehen morgens zur Arbeit und kommen später am Tag wieder nach Hause. Den Kasus für unsere „Kasualien“ treffen sie auch dort, oft eher indirekt; wenn zum Beispiel für das Geschenk für ein Brautpaar in der Abteilung Geld gesammelt wird oder wenn nach der kirchlichen Arbeitsrechtsregulation man nach der Taufe einen Tag frei bekommt. Manchmal trifft der Kasus aber arbeitende Menschen direkt: Wenn zum

Beispiel Menschen, die Kollegen oder Vorgesetzte sind, sterben, nach längerer Krankheit daheim oder sogar ganz plötzlich bei der Arbeit. Dann kommen Tod und Trauer auf die Arbeit.

2. Sterben, Tod und Trauer im Arbeitsalltag¹

Ein Mitarbeiter sackt in der Produktionshalle plötzlich zusammen. Er erlitt einen Herzinfarkt, jede Hilfe kommt zu spät. Eine junge Kollegin, die mit vielen guten Wünschen in den Mutterschutz verabschiedet wurde, kommt als Trauernde zurück. Ihr Kind starb kurz nach der Geburt. Der zugewandte und zuverlässige Abteilungsleiter, der immer einen guten Blick auf seine Mitarbeitenden hatte, wirkt abwesend, äußert unangemessene Kritik, trifft nicht nachvollziehbare Entscheidungen. Die Trauer um seine vor wenigen Wochen verstorbene Frau nimmt ihn mehr mit als er es wahrhaben will.

In Deutschland sterben jährlich ca. 900 000 Menschen, davon ca. 140 000 im erwerbsfähigen Alter. Dazu kommen ca. 180 000 Fehl- und Totgeburten pro Jahr. Viele dieser Paare stehen auch in Arbeitsverhältnissen und trauern um ihr Kind. Die Wahrscheinlichkeit, dass Sterben, Tod und Trauer im eigenen Unternehmen, in der eigenen Einrichtung präsent ist oder wird, ist hoch.

Die Welt der Arbeit und der Wirtschaft hat ihre eigene Logik, die uns alle mehr oder weniger vertraut ist. Es entstehen ganz spezifischen Dynamiken, wenn die Zerbrech-

lichkeit des Lebens auf die Logik der Arbeitswelt trifft. Die Erfahrung von Tod, Verlust und Trauer wirkt in einem Umfeld, das primär auf Produktivität und Funktionalität ausgerichtet ist, oft wie Fremdkörper. Sie stellen für Kolleg*innen, Teams und Organisationen eine tiefe Zäsur dar. Solche Ereignisse wirken über die unmittelbar Betroffenen hinaus und verändern das Miteinander und die Arbeitsfähigkeit im Betrieb, gewohnte Abläufe geraten durcheinander und die Betroffenen kommen an ihre Grenzen, oft haben Führungskräfte Probleme, damit angemessen umzugehen. Unsicherheiten im Umgang oder Sprachlosigkeit können die Situation zusätzlich erschweren. In der Arbeitswelt begegnen dabei drei zentrale Szenarien:

Der Akutfall im Betrieb: Wenn ein Mensch am Arbeitsplatz verstirbt, ist es ein sehr schockierendes Ereignis. Die Erschütterung betrifft das mentale Wohlergehen der gesamten Belegschaft und hat Auswirkungen weit über die unmittelbare Arbeitsleistung hinaus. Stirbt eine Person aus dem Kreis der Kolleg*innen während der Arbeitszeit oder nimmt sich das Leben, sind die Auswirkungen für die Arbeitsteams und Abteilungen besonders einschneidend. Es herrscht meist Sprachlosigkeit, manchmal stehen auch Schuldfragen im Raum.

Die „mitgebrachte“ Trauer: Wenn Mitarbeitende private Verluste erleiden oder sich in krisenhaften Umbrüchen wie Scheidungen befinden, bleibt der Schmerz nicht am Werkstor zurück. Oft zeigt sich die Belastung erst zeitversetzt durch veränder-

Die Wahrscheinlichkeit, dass Sterben, Tod und Trauer im eigenen Unternehmen präsent wird, ist hoch.

tes Sozialverhalten oder geminderte Präsenz, was ohne entsprechendes Wissen und Sensibilität häufig fehlinterpretiert wird.

Menschen, die einen privaten Todesfall betrauern und sich damit psychisch und physisch in einem Ausnahmezustand befinden können, brauchen auf der Arbeit genauso Unterstützung wie zu Hause. Gerade wenn sie wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren, bedürfe sie besonders der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Der Verlust von Führung: Verstirbt eine Führungskraft oder gar die Inhaberschaft, droht das Gefüge eines Unternehmens in eine existenzielle Schieflage zu geraten.

3. Praxiserfahrungen aus dem Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt²

Tod und Trauer haben viele Gesichter – und Tod, Verlust und Trauer machen keinen Unterschied, wo sie passieren, ob Menschen gerade daheim sind oder im Urlaub oder auf der Arbeit. Die gängigen und bewährten Formen des Umgangs mit Tod und Trauer gelten natürlich auch für den Umgang damit in der Arbeitswelt. Es gilt dabei die oben skizzierten Spezifika zu beachten. Dazu braucht es externe Feldkompetenz, wie zum Beispiel die des KDA (siehe unten), oder Aufklärung und Schulung derer, die im Falle von Tod und Trauer im Kontext der Arbeitswelt jeweils Verantwortung tragen. Schließlich dürfte es darum gehen, eine Unternehmenskultur zu entwickeln und zu pflegen, die sensibel, bewusst und mitarbeiterorientiert mit dem Kasus „Tod“ umgeht. Davon haben auch die Betriebe und Einrichtungen Wesentli-

ches. Wenn sich zum Beispiel Führungskräfte gut um Mitarbeitende kümmern, die sich in schwierigen Lebenslagen befinden, stärkt das die Bindung an den Arbeitgeber und es wächst bei den Beschäftigten die Bereitschaft ihrerseits für das Unternehmen einzustehen. Vieles kommt ohnehin auf die Führungskräfte an und auf den Unterschied, ob es sich um krisenhafte Akutsituationen oder um die eher indirekte Präsenz des Todes und der Trauer im Betrieb handelt. Dabei sind Führungskräfte trotz eigener Betroffenheit gefordert, schnell zu reagieren und eine angemessene Krisenintervention einzuleiten. Es ist aber auch angeraten, sich unabhängig von einem Krisenfall vorzubereiten, zu überlegen, welche Abläufe es für unterschiedliche Fälle bräuchte und wie Betroffene selbst und Arbeitsteams unterstützt werden könnten.

Ziel ist eine Unternehmenskultur, die sensibel, bewusst und mitarbeiterorientiert mit dem Kasus „Tod“ umgeht.

Der „Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt“ kann dafür ein hilfreicher Partner sein. Er bringt als kirchlicher Dienst mit seinen jeweiligen Professionen reflektierte Erfahrung „rund um den Tod“ mit, hat hohe Feldkompetenz in der Arbeitswelt, kennt sich also aus, und kann beides so verknüpfen, dass Menschen und Betrieb in schwierigen Phasen unterstützt werden. Sein Anliegen ist es, die Perspektive der Kirche dort einzubringen, wo klassische Sozialpartner, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zwar hervorragend vernetzt sind, aber an ihre funktionalen Grenzen stoßen. Die Mitarbeitenden des KDA stehen für einen Horizont, der weiter ist als der vorfindliche, und bringen diesen situationsensibel in die Welt der Arbeit ein.

3.1 Zwischen Effizienz und Endlichkeit: Betriebe im Kontext von Tod und Trauer (kda Bayern)

Während Betriebsorganisationen oft nach Prozessoptimierung suchen, geht es uns beim Thema Trauer darum, Personalentscheider, Betriebsgremien und Interessierte für das Thema zu sensibilisieren, zu informieren und Handlungsoptionen an die Hand zu geben. Besonders dort, wo wir mit hochsensiblen Themen wie Suizidankündigungen oder Suiziden am Arbeitsplatz konfrontiert werden, ist seelsorgliches Engagement erwünscht und gefragt. Wie in Betrieben mit den Themen Tod und Trauer umgegangen wird, hängt auch mit ihrer Struktur zusammen. In kleineren Be-

trieben, wie etwa im Handwerk, können sich familienähnliche Strukturen und ein tragfähiges soziales Netzwerk sehr positiv auf den Umgang mit Trauern-

den auswirken. Doch dort, wo diese Netze fehlen oder die Anonymität zunimmt, ist professionelle Begleitung oft sehr sinnvoll.

Unsere Veranstaltungsformate sind sehr vielfältig und reichen von Vorträgen bis zu Tagesseminaren und von Einzelgesprächen bis zu Gruppenveranstaltungen.

So veranstalteten wir beispielsweise öffentlich ausgeschriebene Tagesseminare mit Teilnehmenden wie Handwerker*innen, Geschäftsführung einer Kreishandwerkerschaft, Personalverantwortlichen sowie Mitarbeiter*innen aus sozialen Einrichtungen, Schulen und großen Verwaltungen. Im Dienstleistungsbereich ist der Umgang mit Trauernden Kund*innen ein eigenes Thema. Wir planen zum Beispiel ein Angebot

für Frisör*innen. Diese sind nicht nur physisch, sondern auch emotional ganz nahe an ihren Kunden und damit durchaus auch in seelsorgerlicher Weise gefordert. Deshalb wollen wir Mitarbeitende aus Berufen mit nahem Kundenkontakt nicht nur bei der Kommunikation zum Thema Trauer unterstützen, sondern auch im Hinblick auf ihre eigene Psychohygiene.

Aktuell planen wir betriebliche Inhouse-Seminare, Tagesseminare zur Konzeptionsentwicklung und ein Online-Gedenkformat für Firmen und Betriebe mit anschließendem Seelsorgeangebot in Zusammenarbeit mit der Trauerplattform „Gedenkenswert“ der Evangelisch Lutherischen Kirche in Bayern. Damit möchten wir das Thema aus der betrieblichen Tabuzone holen. Obwohl die Kirche im Akutfall als kompetente Partnerin geschätzt wird, stoßen wir personell und zeitlich an Grenzen, wenn wir vermehrt als „Feuerwehr“ agieren. Unser Fokus liegt daher auf der Prävention. Wir wollen Personalverantwortliche und Gremien sensibilisieren, bevor die Krise eintritt. Ein vorläufiges Resümee unseres noch jungen Engagements in diesem emotionsgeladenen Themenfeld zeigt eine paradoxe Situation: Die verbale Zustimmung in den Betrieben ist groß, doch die aktive, präventive Auseinandersetzung wird oft zugunsten „dringenderer“ operativer Aufgaben verschoben. Die „Gefahr“ für den angesprochenen Personenkreis, sich in präventiver Auseinandersetzung von dem Thema selbst emotional anrühren zu lassen, bleibt für uns eine große Herausforderung. Dennoch erleben wir, dass viele Partnerorganisationen dankbar sind, wenn

Wir planen zum Beispiel ein Angebot für Frisör*innen.

die Kirche dieses Feld besetzt. Wir bleiben dran – im Dienst der Menschen, an die wir im KDA gewiesen sind.

3.2 Seminar im Rahmen der Betriebsseelsorge „Plötzlich anders – Wenn Abschied den Arbeitsplatz erreicht“ (KDA Baden)

In der betrieblichen Seelsorge begegnen den Mitarbeitenden des KDA Baden immer wieder Menschen mit unterschiedlichen Anliegen. Trauersituationen und ihre Folgen bildeten im vergangenen Jahr dabei einen Schwerpunkt. Hier sitzt ein junger Vater, der nach einer Fehlgeburt seiner Frau um sein Kind weint und sich kaum noch auf die Arbeit konzentrieren kann. Dort muss ein Abteilungsleiter, der sich über viele Wochen Sorgen um einen Mitarbeiter gemacht hat und diesen nach Kräften unterstützt hat, von der Polizei die Nachricht über dessen Suizid entgegennehmen und überlegen, wie er diese Nachricht in seinem Arbeitsbereich weitergibt und seine Mitarbeitenden in den kommenden Wochen begleitet. Eine Frau wird durch den plötzlichen und unerwarteten Tod ihres Mannes komplett aus dem Alltag gerissen, muss sich plötzlich um dessen Firma kümmern, neben der eigenen Arbeit, ihrer eigenen Trauer und fühlt sich komplett überfordert. Wieder eine andere Mitarbeiterin leidet darunter, dass ein junger Mensch aus ihrer Familie nach kurzer schwerer Krankheit gestorben ist und muss neben ihrer eigenen Trauer mitansehen, wie die Eltern und Geschwister an diesem Schicksalsschlag fast zerbrechen – sie will nicht, dass an ihrem Arbeitsplatz jemand davon erfährt.

All das sind Situationen, in denen betriebliche Seelsorger*innen durch da sein, zuhören, mit aushalten unterstützen können. Wenn der Tod und die Trauer in Betriebe kommen, bringen sie Gewohntes auf der Arbeit durcheinander, nicht nur, wenn Kollegen oder Kolleginnen sterben. Betroffene und Hinterbliebene geraten häufig in emotionale Ausnahmezustände. Bei manchen werden alte, nicht bearbeitete Trauerprozesse reaktiviert, was dazu führen kann, dass sie nicht wie gewohnt weiterarbeiten können. Führungskräfte und Kolleg*innen haben oft Schwierigkeiten, angemessen mit der Situation umzugehen. Eine weitere Möglichkeit, Betriebe, Einrichtungen und Unternehmen dabei zu unterstützen, mit Sterben, Tod und Trauer besser umgehen zu können, ist, sie darin zu unterstützen, sich auf diese Situationen vorzubereiten und eigene Handlungspläne zu entwickeln. Der

KDA Baden hat gemeinsam mit der Betriebsseelsorge der Erzdiözese Freiburg ein Seminar für Mitglieder betrieblicher Interessenvertretungen und Sozialberatungen entwickelt: „Plötzlich anders – Wenn Abschied den Arbeitsplatz erreicht“. Ausgehend von konkreten Beispielen, die Auswirkungen auf die Arbeitsumgebung haben können, werden Trauerreaktionen betrachtet und an Hand des Konzepts des Trauerkaleidoskops von Chris Paul eingeordnet und Umgangsmöglichkeiten damit erarbeitet. In einem zweiten Teil soll an Hand von Bausteinen für verschiedene Beispielsituationen ein Handlungsleitfaden erarbeitet werden, der dann auch für die eigene Praxis genutzt werden kann.

Führungskräfte und Kolleg*innen haben oft Schwierigkeiten, angemessen mit der Situation umzugehen.

3.3 Blickerweiterung für das Gemeindepfarramt (KDA Württemberg)

Zahlreiche Erfahrungsberichte aus Unternehmen, in denen Kolleginnen oder Kollegen verstorben sind, haben uns im KDA Württemberg zu Vorschlägen für die Trauerbegleitung durch die örtlichen Gemeinden angeregt, die wir gern zur Verfügung stellen.

Im Trauergespräch begegnen den Seelsorgenden vor allem direkte Familienangehörige, auf deren Not, Wut und Trauer eingegangen werden muss. Das Sammeln von Elementen für die Traueransprache ist daneben ein wichtiger Teil des Trauergesprächs. Biographische Elemente, persönliche Charakterisierungen und biblische Motive sind das vorrangige Material für die

Traueransprache und Predigt. Aber auch berufliche Erfahrungen sind in vielen Fällen eine wichtige Facette, die auch Angehörige zur Sprache bringen.

Aber die Verbindung zwischen der Aufgabe des Gemeindepfarrers/der Gemeindepfarrerin zum Berufsleben kann auch expliziter auftreten bzw. gemacht werden. Wenn zum Beispiel ein:e Verstorbene:r noch aktiv im beruflichen Leben eingebunden war ist es für die Angehörigen nicht unbedingt im Blick, was der Tod im System des Betriebs hervorruft. Hier kann der/die Seelsorger:in eine wichtige Rolle zukommen, indem er/sie möglicherweise nach dem Betrieb/Standort fragt, ohne die Angehörigen mit Details zu überlasten. Weiterhin könnte er /sie nach – ggf. über andere Gemeindeglieder, die dort arbeiten – in Kontakt mit der Unternehmensleitung treten. Die Bandbreite der Reak-

tionen ist selbstverständlich groß und unterschiedlich: Von Dankbarkeit, dass ein Gesprächspartner für die eigene Betroffenheit da ist, bis hin unter Berufung auf den Datenschutz eine abweisende Antwort.

Wenn es aber gelingt – und wenn die Angehörigen zustimmen – eine Person aus dem Betrieb für einen Nachruf bei der Trauerfeier einzuladen, kann auch ein Zugang zur im Betrieb nötigen Trauerarbeit möglich werden. Sicherlich übersteigt es die Möglichkei-

Einbeziehung der manchmal eher fernen betrieblichen Welt.

ten des Gemeindepfarrdienstes im Betrieb viele Einzelgespräche zu führen, aber ein Besuch in der Abteilung, eine Kontaktaufnahme mit den Teamkollegen kann als hilfreich empfunden werden, auch kleine Signale oder Gesten sind aus unserer Erfahrung hier wichtig. Wir sind überzeugt: Wenn die manchmal eher ferne betriebliche Welt in die ja meist familiär geprägte öffentliche Trauerarbeit aktiv einbezogen wird, erweitert das nicht nur den Blick und wird dem Verstorbenen gerecht, sondern kann zu einer Mehr an integrativer Kasualpraxis werden, die für allen Beteiligten trost- und segensreich wirken kann.

4. Zufall in Gnade wenden

Unsere Gemeinden begleiten Menschen in den Höhen und Tiefen ihres Lebens, sie wenden den Zufall, der manchmal unerwartet und bitter das Leben trifft und plötzlich verändert, in Gnade. Diese Gnade ist aber ein größerer Raum, so wie der Kasus das Leben umfänglicher trifft. Teil dieses größeren Raums ist die Arbeitswelt, der – in unserem Fall – von Tod und Trauer betroffen ist. Es ist angesichts dessen, welche hohe Bedeutung Arbeit für Menschen

und unsere Gesellschaft hat, kein kleiner Raum. Hier ist implizit, aber – wenn möglich – auch explizit an das anzuknüpfen, was an Gnade „in der Gemeinde“ geschieht, vorab und präventiv, währenddessen und akut, im Nachgang und fürsorgend. Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt in den verschiedenen Landeskirchen (und auch die Betriebsseelsorge unserer katholi-

schen Geschwister) versucht dies. Die Gnade, die Leben nicht einfach zum Guten wendet, son-

dern tröstet, stärkt und von Hoffnung erzählt, wird dort lebendig als Zuwendung zu den Menschen, denen auf der Arbeit Tod und Trauer widerfährt, als Fürsorge für ihre spezielle Situation in Betrieb und Einrichtung und als Beitrag, deren Arbeitsleben in einer für sie krisenhaften Lage wohlbehalten zu gestalten.

■ Christian Dittmar, Nürnberg;
Roland Hacker, Nürnberg;
Albrecht Knoch, Ulm;
Jochen Kunath, Karlsruhe;
Katja Stange, Freiburg;
René Steigner, Nürnberg

1 Vgl. Petra Sutor, Trauer am Arbeitsplatz, Patmos 2020.

2 Vgl. hierzu die sehr hilfreiche „Handreichung für Unternehmen zum praktischen Umgang mit Todesfällen“ der Landeskirche Hannovers.
Zum Download z. B. auf der KDA Württemberg Seite:
<https://www.kda-wue.de/service/materialien>

Beitragsordnung des Evang. Pfarrvereins in Baden e. V.

- (1) Für die Mitgliedschaft im Evang. Pfarrverein in Baden e. V. werden Beiträge erhoben.
- (2) Der Monatsbeitrag für die Vereinsmitgliedschaft ohne Krankenhilfe beträgt 15,00 Euro.
- (3) Der Monatsbeitrag für die Vereinsmitgliedschaft mit Krankenhilfe und für die Mitgliedschaft in der Solidargemeinschaft (jeweils als Absicherung der Beihilfedifferenz) ist nach Einkommen wie folgt gestaffelt:

Einkünfte bis 800,00 Euro brutto / Monat (9.600 Euro / Jahr):

beitragsfrei / 15,00 Euro f. Vereinsmitglieder

Einkünfte bis 1.700,00 Euro brutto / Monat (20.400 € / Jahr):

70,00 Euro

Einkünfte über 1.700,00 Euro brutto / Monat (20.400 € / Jahr):

8,0 % vom Grundgehalt/Bruttoeinkommen

Bei Geistlichen im Ruhestand:

8,0 % vom Grundgehalt x Ruhegehaltssatz

Bei Witwen/Witvern:

Ruhestandsbeitrag x Witwensatz (60 % / 55 %)

Bei Lehrvikar/innen:

35,00 Euro

Bei Beurlaubung ohne Einkünfte:

beitragsfrei / 15,00 Euro f. Vereinsmitglieder

Der Vereinsbeitrag in Höhe von 15,00 Euro im Monat wird bei Vereinsmitgliedern mit Krankenhilfe jeweils zusätzlich zum Krankenhilfe-Beitrag erhoben.

- (4) Berücksichtigt werden (Versorgungs-) Bezüge, Grundgehalt aus Beamten-tätigkeit, Gehalt, Stipendien, Renten aus Berufstätigkeit (auch Mütterrente, Erwerbsunfähigkeitsrente, Rente aus Pflege-tätigkeit), Arbeitslosengeld und Selbstständigen-Einkünfte (freiberuflich/Gewerbe) sowie ggf. Unterhaltszu-lagen im Auslandsdienst.
Bei mehreren Einkunftsarten werden diese aufsummiert.

- (5) Regelmäßige monatliche Nebeneinkünfte aus Berufstätigkeit zusätzlich zu einer Beamtenversorgung sind ab einer Höhe von 800,00 Euro bei der Vereinsmitgliedschaft mit Krankenhilfe sowie bei der Mitgliedschaft in der Solidargemeinschaft beitragspflichtig.
- (6) Zusätzliche eigene Renten bei Witwen/Witwern über 450,00 Euro sind beitragspflichtig. Die Rente wird auf die Witwenversorgung aufsummiert.
- (7) Zum Nachweis über die Höhe der Einkünfte sind bei Mitgliedern, deren Beitrag nicht automatisch von den Bezügen eingezogen wird, die aktuellen Gehalts- / Rentenmitteilungen oder -nachweise (bei Selbstständigen: Einkommensteuerbescheide) regelmäßig, lückenlos und unaufgefordert an die Geschäftsstelle des Pfarrvereins zu senden.
- (8) Für den Fall einer Absicherung in Höhe von 100 % der als beihilfefähig anerkannten Krankheitskosten gilt eine abweichende Beitragssystematik:
Beitragsgrundlage bildet das Grundgehalt nach A14 St. 8 gem. der aktuell gültigen Besoldungstabelle der Evang. Landeskirche in Baden. Auf dieses Grundgehalt wird ein Beitrag in Höhe von 16,0 % (doppelter Beitragssatz) erhoben.
- (9) Verbleibt ein Kind eines Mitglieds in der Krankenhilfe, wenn die Berücksichtigungsfähigkeit in der Beihilfe nicht mehr besteht, gilt im Falle einer nötigen Absicherung von 100 % der als beihilfefähig anerkannten Krankheitskosten Punkt (8) dieser Beitragsordnung.
Verfügt das Kind über eine eigene Beihilfeberechtigung, wird für die gem. Satzung verbleibende Differenzabdeckung durch die Krankenhilfe ein Beitrag in Höhe von 8,0 % des Grundgehaltes nach A14 St. 8 gem. der aktuell gültigen Besoldungstabelle der Evang. Landeskirche in Baden erhoben.
Sehr viel günstiger ist die Inanspruchnahme der Anwartschaftsversicherung des Pfarrvereins bei der VRK.

Gültig ab: 01.04.2026

Einladung zur Mitgliederversammlung des Evang. Pfarrvereins in Baden e. V.

**Dorint Kongresshotel Mannheim, Friedrichsring 6, 68161 Mannheim
Raum „Ludwig van Beethoven I“**

Parkmöglichkeiten: Es gibt eine Tiefgarage direkt am Hotel.

Montag, 09. November 2026, Beginn: 13.30 Uhr

Tagesordnung

1. Tätigkeitsbericht des Vorstandes
2. Rechnungslegung 2025
3. Entlastung des Vorstandes
4. Bestellung eines Rechnungsprüfers
5. Aus der Geschäftsstelle
6. Aufnahme neuer Mitglieder nach
§ 3 Abs. 2 Satz 2 der Satzung
7. Sonstiges



Karlsruhe, 14. April 2026
Dr. Stefan Royar, Vorsitzender

Herzliche Einladung zum **Dies Academicus 2026**

Eine gemeinsame Veranstaltung mit dem Förderverein der
Theologischen Fakultät der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg e. V.

Thema: „**Waffen des Glaubens:**
Religiöse Überzeugung versus Wehrpflicht?“

Mi., 1. Juli, 16.00 Uhr
in der Peterskirche Heidelberg, Plöck 70

Reisen ins Ausland

Bei Reisen ins Ausland empfehlen wir unseren Mitgliedern den Abschluss einer Auslandsreise-Krankenversicherung. Die Beihilfe gilt zwar weltweit, jedoch werden im Ausland entstehende Kosten nur in der Höhe erstattet, in der sie auch in Deutschland angefallen wären. Außerdem sind auch medizinisch notwendige Rücktransporte nicht beihilfefähig und sollten deshalb über eine Auslandsreise-Krankenversicherung abgedeckt werden. Dabei ist zu unterscheiden zwischen fest und variabel terminierten Versicherungen.

Variabel terminierte Auslandsreise-Krankenversicherungen sind flexibler, gelten aber insgesamt nur für eine vereinbarte Anzahl von Tagen pro Jahr. Diese Lösung ist praktischer als die Vereinbarung von Festterminen und kostet nur geringfügig mehr. Bitte beachten Sie als Zweck den Urlaubscharakter dieser Krankenversicherungen. Dienstliche Anlässe oder länger dauernde Aufenthalte im Ausland sind evtl. anderweitig abzudecken. Dies sollten Sie im Einzelnen vorab mit Ihrem Arbeitgeber klären.

Eine Auslandsreise-Krankenversicherung ist zu günstigen Tarifen z.B. beim Versicherer im Raum der Kirchen (Bruderhilfe-Pax-Familienfürsorge) möglich. Auskunft erteilt das VRK-Regionalbüro in Landau, Tel. 06341/9393-69.

Dort können Sie auch über Krankenversicherung bei längerem Auslandsaufenthalt wegen Studium, Schüleraustausch o. ä. beraten werden.

Datenänderungen

Damit die Kommunikation zwischen der Geschäftsstelle des Pfarrvereins und seinen Mitgliedern reibungslos funktioniert, sind wir darauf angewiesen, dass Sie uns Änderungen von Adressen, Telefonnummern und Bankverbindungen mitteilen. Dies gilt auch für Eheschließung, Scheidung, die Geburt eines Kindes oder auch beim Eintreten eines Sterbefalles. Der Pfarrverein verständigt bei Adressänderungen auch die Versandstelle des Deutschen Pfarrerblasses.

Für den **Badischen Pfarrkalender** ist es erforderlich, dass wir über Ihre Dienststellen-Änderungen informiert werden, um auch hier aktuelle Daten präsent zu haben.

Zur **Festsetzung des Beitragseinzugs** ist es wichtig, dass Sie uns jede Kopie Ihrer Bezüge/Abrechnung übersenden, faxen oder mailen, wenn Sie nicht oder nicht nur über den EOK oder die Ruhegehaltsskasse in Darmstadt besoldet werden.

Melden Sie uns bitte stets die **Berufstätigkeit Ihrer Ehepartnerin/Ihres Ehepartners**, damit wir die Beiträge festsetzen können, wenn sie/er Beihilfe erhält (20.000-Euro-Regelung, siehe KVBW- bzw. LBV-Formular!) und in der Krankenhilfe des Pfarrvereins berücksichtigt werden soll.

Bei Fragen zur Berücksichtigung von Angehörigen setzen Sie sich bitte zunächst mit Ihrer Beihilfestelle in Verbindung.

Die „Ordinationsjubiläen“ wurde in der Online-Ausgabe
zum Schutz der persönlichen Daten entfernt

Die „Ordinationsjubiläen“ wurde in der Online-Ausgabe
zum Schutz der persönlichen Daten entfernt

Die „Ordinationsjubiläen“ wurde in der Online-Ausgabe
zum Schutz der persönlichen Daten entfernt

Die „Ordinationsjubiläen“ wurde in der Online-Ausgabe
zum Schutz der persönlichen Daten entfernt

Die „Ordinationsjubiläen“ wurde in der Online-Ausgabe
zum Schutz der persönlichen Daten entfernt

Die „Ordinationsjubiläen“ wurde in der Online-Ausgabe
zum Schutz der persönlichen Daten entfernt

Die „Ordinationsjubiläen“ wurde in der Online-Ausgabe
zum Schutz der persönlichen Daten entfernt

Die „Ordinationsjubiläen“ wurde in der Online-Ausgabe
zum Schutz der persönlichen Daten entfernt

EOK legt Gesetzentwurf zu Arbeitszeitregelungen im Pfarrdienst vor – Pfarrvertretung sieht den Entwurf kritisch – EOK kündigt Gespräche an

Im Februar hat der Vorstand vom Rechtsreferat den lange erwarteten Gesetzentwurf zu Arbeitszeitregelungen im Pfarrdienst erhalten. Die Synode muss nach EKD-Recht noch im Lauf dieses Jahres darüber entscheiden, wie der 2024 neu ins Pfarrdienstgesetz der EKD aufgenommene Absatz § 25 (2a) zu den Arbeitszeitregelungen in Baden umgesetzt wird:

„Der pfarramtliche Dienst muss unter Berücksichtigung der Belange des Gesundheitsschutzes und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrgenommen werden können. Dazu erlassen die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse bis zum 1. Januar 2027 Regelungen zu Ordnung, Umfang und Planbarkeit des Dienstes, um eine angemessene Arbeitsverteilung und notwendige Priorisierung der Aufgaben zu ermöglichen.“

Im übermittelten Entwurf einer Änderung des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD heißt es:

In § 8 wird folgender Absatz 6 eingefügt: „Zu der Ordnung, dem Umfang und der Planbarkeit des Dienstes der Pfarrfrauen und Pfarrer wird auf Ebene der Dienstgruppe ein Dienstplan erstellt. Hierzu wird das Terminstundenmodell verwendet. Der Stellenumfang der Mitglieder der Dienstgruppe wird dabei durch Terminstunden beschrieben. Die Terminstunden aller Aufgaben werden digital erfasst und auf ein Jahr hochgerechnet. Daraus wird ein mitt-

lerer Wochenwert abgeleitet. Der Dienstplan ist regelmäßig zu aktualisieren. Näheres regelt eine Rechtsverordnung des Landeskirchenrates.“

Damit würde die Synode also lediglich über die Anwendung des Terminstundenmodells an sich entscheiden; jegliche inhaltlichen Bestimmungen des Modells würden einer Rechtsverordnung des Landeskirchenrats überlassen. Da das Modell in einer spezifisch badischen Variante bereits in Erprobung ist, hat die Pfarrvertretung in ihrer Stellungnahme vom 12.3. zum Gesetzentwurf auch inhaltlich zum Terminstundenmodell und dem damit verbundenen Aufgabenplaner Stellung genommen. Diese Stellungnahme fasst die zentralen Argumente zunächst zusammen. In einem zweiten Teil werden diese Argumente für eine differenziertere Auseinandersetzung mit den Sachverhalten erläutert.

Mittlerweile haben wir das Signal bekommen, dass die bislang mit dem Aufgabenplaner gemachten Erfahrungen nun noch einmal evaluiert werden sollen; in diesem Zusammenhang soll es auch Gespräche mit der Pfarrvertretung geben. Die Pfarrvertretung begrüßt diese Entwicklung und hofft darauf, dass es gelingt, zu Arbeitszeitregelungen zu kommen, die möglichst von allen Beteiligten unterstützt werden. Wenn das nach gründlicher Diskussion erreicht werden kann, wäre es auch für uns ein guter Weg, wenn es erst bei der Frühjahrssynode 2027 zu einer gesetzli-

chen Regelung kommen sollte. Wir freuen uns auf den Austausch mit den zuständigen Leitungsorganen der Ekiba. Für Rückmeldungen zu eigenen Erfahrungen mit der Erprobung des Aufgabenplaners und zu unserer Stellungnahme sind wir sehr dankbar. Im Folgenden ist die Kurzfassung unserer Stellungnahme abgedruckt; die ausführliche Fassung der Stellungnahme geht den badischen PfarrerInnen über die Bezirkspfarrvertretungen zu bzw. ist ab dem 2. Mai auf der Homepage der Pfarrvertretung abrufbar (Google-Eingabe: Baden Pfarrvertretung).

Stellungnahme zum Entwurf des Kirchlichen Gesetzes zur Änderung des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD

Die Pfarrvertretung hält den vorgelegten Entwurf in Verbindung mit der dazugehörigen Arbeitshilfe zum Aufgabenplaner für das Gegenteil dessen, was er nach dem Pfarrdienstgesetz der EKD zu bewirken hat: Berücksichtigung der Belange des Gesundheitsschutzes und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie lehnt daher das Terminstundenmodell in der geplanten Form ab und fordert die Landeskirche auf, sich mit ihren Arbeitszeitregelungen an den beamtenrechtlichen Regelungen von Bund und Land zu orientieren.

Im Blick auf die hohe personalpolitische Bedeutung der Arbeitszeitregelungen empfiehlt die Pfarrvertretung der Synode eine gesetzliche Regelung der wichtigsten Bestimmungen.

1) Zur Begründung unserer Position verweisen wir kurz zusammengefasst auf die nachfolgenden Argumente. **Abkoppelung vom Beamtenrecht:** Bund und Länder sehen für Beamtinnen und Beamte Wochenarbeitszeiten von 41 oder 40 Wochenstunden vor. Die Landeskirche würde mit **46 Wochenstunden (42 Wochenstunden plus Wegezeiten)** den für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse gesetzten Rechtsrahmen verlassen.

2) Überhohe Jahresarbeitszeiten im Gemeindepfarrdienst:

Laut badischem Aufgabenplaner ergeben 966 Terminstunden im Jahr (bei 46 Arbeitswochen) eine volle Stelle. Die Ekiba geht damit von einer **Jahresarbeitszeit** von 46 x 46 Stunden aus, d. h. **2116 Stunden** (ohne Wegezeiten: 1932 Stunden).

Diese Zahl gilt dabei nur **für den Gemeindepfarrdienst**. Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die im Evangelischen Oberkirchenrat tätig sind, gelten nach der RVO Urlaubsordnung die für die **Beamtinnen und Beamten des Landes Baden-Württemberg** geltenden Regelungen. Das gleiche gilt für die Kirchenbeamtinnen und -beamten im EOK. Auch Pfarrerinnen und Pfarrer im Schuldienst haben die gleiche Jahresarbeitszeit wie die LandesbeamtInnen. Für all die genannten Personengruppen gilt damit eine Jahresarbeitszeit von **rund 1800 Zeitstunden**.

Der sehr abstrakte Unterschied von 128 Stunden Jahresarbeitszeit (ohne Wege) bzw. 312 Stunden (bei Berücksichtigung der Wegezeiten) lässt sich

anschaulicher machen, wenn man sich vorstellt, dass es wirkungsgleich wäre, wenn der Urlaubsanspruch bei Beamtinnen und Beamten im Landesdienst um 15,5 Tage mit je 8,2 Arbeitsstunden (oder gut 3 von 6 Wochen) gekürzt würde (bei Berücksichtigung der Wegezeiten wären es sogar 38 Tage, also mehr als der gesamte Urlaubsanspruch von 30 Tagen nach § 21 AzUVO).

Diese Schlechterstellung des Gemeindepfarrdiensts im Vergleich zu anderen Ekiba-Beschäftigten in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ist nach Auffassung der Pfarrvertretung nicht hinnehmbar.

3) Abweichung von geltendem Recht bei der Festlegung von Wegezeiten sowie unrealistische Zeitansätze für Wegezeiten:

Aufgrund des hohen Unterschieds in Wochen- und Jahresarbeitszeit muss auf die Bewertung der Wegezeiten genauer eingegangen werden. Wege bei der Arbeit (im Gegensatz zu Wegen zur Arbeit) – sind für alle Beschäftigten in Deutschland, angestellt oder verbeamtet, Arbeitszeit. Das erkennt der badische Aufgabenplaner zwar an, indem er dafür 4 Stunden pro Woche ansetzt. Allerdings ist es **nicht akzeptabel, dass die Landeskirche die Zeit für Fahrtwege im Dienst zu den üblichen (und sogar noch um eine Stunde ausgeweiteten) Wochenarbeitszeiten für Beamtinnen und Beamte hinzufügt, statt sie als Teil dieser Wochenarbeitszeiten anzusehen.**

Ein weiteres Problem stellt sich dadurch, dass **die tatsächlichen We-**

gezeiten bei der Verwendung des Aufgabenplaners keine Rolle spielen; die 4 Stunden sind ein Pauschalansatz.

Das führt dazu, dass Dienstgruppenmitglieder in ländlichen Kooperationsräumen oder in der Diaspora erheblich längere Fahrtzeiten und damit auch deutlich längere Arbeitszeiten haben als ihre Kolleginnen und Kollegen in Ballungsräumen. Das stellt nicht nur eine schwerwiegende Ungleichbehandlung dar, sondern hätte auch zur Folge, dass die Probleme im ländlichen Raum bei der Personalgewinnung sich verschärfen würden. Eine solche Entwicklung kann nicht im Interesse ländlich geprägter Kirchenbezirke sein.

4) Deutliche Ausweitung des bisher geltenden Rechtsrahmens für die Wochenarbeitszeiten:

Bisher gilt in Baden für Pfarrerrinnen und Pfarrer aufgrund des § 54 des Pfarrdienstgesetzes der EKD zumindest theoretisch die 41-Stunden-Woche – dieser Paragraph regelt den Arbeitsschutz und weist dabei auf die entsprechende Geltung der Regelungen für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte hin. Die Ausweitung auf 46 Wochenstunden wäre eine massive Verschlechterung der derzeit geltenden Rechtslage.

5) Rechtliche Festschreibung einer gesundheitsgefährdenden Dienstausübung:

Dass im Pfarrdienst aktuell in vielen Fällen mehr – zum Teil deutlich mehr – als 41 Wochenstunden gearbeitet

wird, berechtigt nicht dazu, eine Praxis in Dienstrecht zu überführen, die sich in vielerlei Hinsicht als hochproblematisch erwiesen hat.

Die gesundheitlichen Folgen der hohen Arbeitsbelastung im Pfarrdienst sind vielfach wissenschaftlich untersucht. Für Baden wurde bereits 2008 belegt, dass rund 20 % aller Pfarrerinnen und Pfarrer medizinisch relevante stressbedingte Gesundheitsstörungen (u. a. Schlafstörungen, Depressivität) aufweisen. Die zunehmende Zahl von Vakanzen und der hohe Aufwand für die verschiedenen Transformationsprozesse macht eine Verschlechterung dieses Befunds seit 2008 wahrscheinlich.

6) Verschlechterung von Arbeitsqualität und Arbeitszufriedenheit:

Neben den gesundheitlichen Folgen für die Betroffenen (mit ihren Auswirkungen auch auf deren Familien sowie vertretende Kolleginnen und Kollegen) haben lange und überlange Arbeitszeiten nachweislich auch negative Auswirkungen auf die Arbeitsqualität und die Arbeitszufriedenheit. Der Pfarrberuf lebt in hohem Maß von emotionaler Präsenz, Empathie und Kreativität. Wer ständig am Limit arbeitet, ist kein waches Gegenüber. Außerdem gilt: Fehlen Ruhezeiten, gefährdet das auch das geistliche Fundament des Pfarrberufs.

7) Fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Wenn die im Aufgabenplaner vorgesehenen Arbeitszeiten dazu führen, dass die Care-Arbeit für die Familie (das gilt für Kinder ebenso wie für zu pflegen-

de Angehörige) einseitig dem Partner bzw. der Partnerin aufgebürdet werden, kann das zu familiären Konflikten führen und damit einen Lebensbereich gefährden, der eigentlich eine Ressource darstellt.

8) Fehlen von Mehrarbeitsregelungen:

Zu den belastendsten Faktoren des **Gemeindepfarrdiensts** gehört, dass hier – **anders als bei den PfarrerInnen im EOK bzw. im hauptamtlichen Religionsunterricht sowie bei den KirchenbeamtInnen** – bislang **keine Überstunden- (bzw. Mehrarbeits-)Regelung** angewendet wird.

Es ist daher eine Frage der Gleichbehandlung, dass auch für den Gemeindepfarrdienst die bislang nur theoretisch geltenden Mehrarbeitsregelungen (durch entsprechende Anwendung von Bundesbeamtenrecht) in die Praxis überführt werden. Ein **Beamtenrecht erster und zweiter Klasse** hätte problematische Folgen für die innere Bindung der GemeindepfarrerInnen an die Landeskirche.

Die Arbeitshilfe zum Aufgabenplaner erwähnt die Thematik der Mehrarbeit – wenn auch mit anderer Fragestellung – im Hinblick auf die Auswertung des Aufgabenplaners: „Wie ist zu verfahren, wenn die Höhe der Terminstunden innerhalb der Dienstgruppe deutlich voneinander abweichen?“

Antwort: Die Frage stellt sich erst am Ende, wenn man die Gesamtauswertung anschaut. Abweichungen von 10 % nach oben und unten zu 21 Terminstunden sind akzeptabel. Größere Abweichungen müssen untereinander

oder mit Dekan*in besprochen und verhandelt werden.“

Vergleicht man die Arbeitshilfe mit beamtenrechtlichen Regelungen (in Bund und Land), fällt auf, dass **Mehrarbeit für BeamtInnen auf 3% der Wochenarbeitszeit begrenzt ist, während die Arbeitshilfe erst über 10% als diskussionswürdig ansieht**. Fazit: Da sich die **möglichen 10% Abweichung bei den Terminstunden** auch auf Unterstützungs- und Fahrtzeiten auswirken, kann es bei 46 Wochenstunden demnach folgenlos zu **Wochenarbeitszeiten von bis zu 50,6 Wochenstunden** kommen. **Auch jenseits der 10% Mehrarbeit gibt es kein Recht auf Arbeitszeitbegrenzung, sondern lediglich das Recht auf ein Gespräch mit Dienstgruppe oder Dekanin bzw. Dekan**. Wenn das geltendes Dienstrecht würde, wäre es unverantwortlich im Hinblick auf Arbeits- und Gesundheitsschutz der GemeindepfarrerInnen. Unter diesen Voraussetzungen **zielt der Aufgabenplaner nicht auf die in §25 (2a) des Pfarrdienstgesetzes der EKD vorgegebene „notwendige Priorisierung der Aufgaben“**, sondern darum, so viel Arbeit wie nur möglich auf die immer weniger werdenden Pfarrerinnen und Pfarrer zu verteilen. Die Erwartung, dass der Aufgabenplaner unter diesen Umständen **Vertrauen in eine wirksame Begrenzung von Arbeitszeit** schafft, **kann die Landeskirche von den badischen GemeindepfarrerInnen nicht erwarten**. Auch wenn das Personalreferat darauf verweist, dass die Festlegung von 21 Terminstunden in der Woche sich in al-

len Fällen als Verringerung des bisherigen Arbeitspensums dargestellt habe und dass es für die meisten eine befreiende Erfahrung sei, das Lassen einzuüben, ist weiterhin von einer überhohen Arbeitsbelastung auszugehen. Dass der Aufgabenplaner tatsächlich eine Verbesserung der bisherigen Situation darstellt, mag zwar sein: In der Werbebroschüre der Ekiba für den Pfarrberuf „Dein neuer Style? Sehr cool! Gesucht: Pfarrerin oder Pfarrer“ wurde 2013 für Gemeindepfarrstellen unkommentiert eine Wochenarbeitszeit von 64 Stunden genannt (S.13). Das macht aber auch offensichtlich, warum der Pfarrberuf in die Krise gekommen ist.

9) **Fehlende Eignung des Terminstundenmodells für die dringend notwendige Personalgewinnung:**

2024 haben sich an der Heidelberger Fakultät nur noch 10 Studierende für den Masterstudiengang Theologie (der zum Pfarramt führt) als Erstsemester eingeschrieben (2025: 22) – 2016 waren es noch 60! Der Heidelberger Studierendenberater der theologischen Fakultät, Dirk Schwiderski, sieht in dieser Entwicklung einen „Systemabsturz“. Schwiderskis klare Aussage: „Wenn sich die Kirchen kein modernes, an die Standards der allgemeinen Gesellschaft angepasstes, attraktives Dienstrecht geben, sind sie als Arbeitgeber nicht mehr konkurrenzfähig.“

Mit einer Verzögerung von 5-6 Jahren bedeutet diese Entwicklung, dass der Ekiba der Nachwuchs in existenzbedrohender Weise fehlen wird. Hier muss nun sehr zügig gehandelt wer-

den. Schon bevor der Einbruch bei den Studierendenzahlen bei den Übernahmen in die Landeskirche ankommt, drohen Rückwirkungen auf bereits in fortgeschrittenen Semestern oder in der praktisch-theologischen Ausbildung befindliche TheologInnen: Wenn sie nach ihrer Übernahme in den Pfarrdienst den bereits feststellbaren und weiter zunehmenden Personalmangel bewältigen sollen, ohne dass sie die Aussicht haben, von nachfolgenden Jahrgängen dabei unterstützt zu werden, kann sich eine Situation ergeben, in der sie Alternativen suchen, obwohl sie dringend gebraucht würden. Mit einem derart sich selbst verstärkenden System würde die Ekiba das erleben, was die katholische Kirche seit Jahrzehnten schon vormacht – immer größere Einheiten mit immer weniger Personal.

Von den 850 PfarrerInnen, die Anfang 2024 laut Factsheet „Zahlen und Fakten zur Theologischen Ausbildung“ für die Frühjahrssynode 2024 im Pfarrdienst waren, werden 550 PfarrerInnen der Geburtsjahrgänge 1957 bis 1966 in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand wechseln – das sind rund zwei Drittel der badischen PfarrerInnen. Die sinkenden Personalressourcen können nicht durch überlange Arbeitszeiten ausgeglichen werden. Das würde sich kontraproduktiv auf die Personalgewinnung auswirken. **Der Pfarrdienst muss wieder attraktiver gemacht werden, und das heißt: Arbeitszeiten müssen sich an geltendem Beamtenrecht orientieren.** Vordringliche Aufgabe ist daher die Gewinnung von Pfarrpersonal. Es gilt

zu analysieren, warum der Pfarrberuf nicht mehr attraktiv erscheint und notwendige Reformen einzuleiten. Das Terministundenmodell ist in der vorgelegten Form nicht geeignet, den Systemabsturz und dessen selbstverstärkende Effekte zu verhindern.

Andere Landeskirchen (Rheinland, Braunschweig, EKBO) haben das erkannt und die 41-Stunden-Woche bzw. (nach Landesbeamtenrecht) die 40-Stunden-Woche (einschließlich Wegezeiten) explizit geregelt. Auf einem sich verschärfenden Arbeitsmarkt für den Pfarrdienst dürfte das für die Ekiba zu einem schwerwiegenden Wettbewerbsnachteil werden – verstärkt durch die im EKD-Vergleich hohen Religionsunterrichts-Deputate.

10) Unzureichende Regelungen für PfarrerInnen mit Schwerbehinderung:

Der badische Aufgabenplaner sieht **bislang für PfarrerInnen mit Schwerbehinderung keine Arbeitszeitreduktion auf Antrag** vor, anders als die beamtenrechtlichen Regelungen beim Bund (AZV § 3 Abs. 1), die aus dem Anspruch auf behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit nach § 81 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 SGB IX folgen. Wenn das Bekenntnis der Landeskirche zu Inklusion (aktuell mit dem Aktionsplan Inklusion 2.0) auch für den Pfarrdienst ernstgenommen werden soll, muss es hier noch Verbesserungen geben.

11) Nicht nachvollziehbare Einzelregelungen:

Die zeitaufwändige Erstellung eines Gemeindebriefes ist laut Arbeitshilfe

(S. 12) nur dann mit Terminstunden verbunden, wenn es Termine mit einem Redaktionskreis gibt. Wer hingegen die Öffentlichkeitsarbeit ohne einen solchen Kreis macht, arbeitet unvergütet, weil es dann nicht im Dienstplan auftaucht. Das setzt Fehlanreize, die im Ergebnis der Gemeinde schaden, weil auf Öffentlichkeitsarbeit unter diesen Umständen verzichtet wird.

Es handelt sich hier um ein Beispiel für einen **Konstruktionsfehler des Terminstundenmodells**, das schematisch für **Kontakt- und Schreibtischzeiten** ein **1:1-Verhältnis** festlegt, **ohne reale Arbeitszeiten zu berücksichtigen**. Hier muss es möglich sein, abweichende Einzelvereinbarungen zu treffen.

12) Beschneidung synodaler Kompetenzen durch ein minimalistisches Gesetz:

Der Gesetzentwurf geht davon aus, dass die nach § 25 (2a) des Pfarrvertretungsgesetzes bis zum 1.1.2027 zu erlassenden Regelungen zu Ordnung, Umfang und Planbarkeit des Dienstes auf dem Weg einer Rechtsverordnung geregelt werden können, für die der neue Absatz 6 des § 8 im badischen Ausführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz der EKD die Rechtsgrundlage gibt.

Eine gesetzliche Regelung gäbe es damit nur für die inhaltlich unbestimmte Verpflichtung, Dienstpläne für Dienstgruppen zu erstellen und den Stellenumfang ihrer Mitglieder durch Terminstunden zu beschreiben und digital zu erfassen.

Das wäre beamtenrechtlich beispiellos: Sowohl das Bundes-, als auch das

Landesbeamtengesetz Baden-Württemberg regeln zentrale Inhalte der Arbeitszeit (Wochenarbeitszeit und Mehrarbeitsregelungen) gesetzlich (BBG §§ 87 und 88, LBG § 67).

Die geplante gesetzliche Regelung reicht auch nach einem Rechtsgutachten von Prof. Kirchberg aus dem Jahr 2025 nicht aus: „Für die Erfüllung des Gesetzgebungsauftrags aus § 25 Abs. 2a PDG-EKD ist eine kirchengesetzliche Regelung erforderlich; untergesetzliches Recht sowie insbesondere auch „Handreichungen“ oder vergleichbare Verwaltungsvorschriften reichen dafür (...) nicht aus.“

Nach diesem Gutachten bedürfen auch im Hinblick auf die Zielsetzung (Belange des Gesundheitsschutzes / Vereinbarkeit von Beruf und Familie) „Abweichungen vom Arbeitszeitrecht der staatlichen Beamtenchaft einer nachhaltigen Begründung“. Diese fehlt in der vorgelegten Begründung.

Eine Zustimmung der Synode zum vorgelegten Gesetzentwurf würde bedeuten, dass die Synode Kompetenzen abgeben würde, die ihr eigentlich im Blick auf die allgemeine Praxis bei öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen zustehen. Da die Rechtsverordnung bis zum 1.1.27 in Kraft zu setzen ist, könnte die Synode im Hinblick auf die Bedeutung der Materie darum bitten, dass ihr zur Herbstsynode die geplante Rechtsverordnung zusammen mit dem Gesetzentwurf vorgelegt wird, so wie es z. B. schon beim Stellenbesetzungsgesetz 2023 (=OZ 06 02) gehandhabt wurde.

Neben der Frage nach einer angemessenen Verteilung der Kompetenzen unter den Leitungsorganen der Landeskirche ist auch die Frage nach der **Transparenz** zu stellen: Während Gesetze in öffentlichen Synodalsitzungen beschlossen werden, werden Rechtsverordnungen des Landeskirchenrats erst durch Veröffentlichung im Gesetzes- und Verordnungsblatt transparent. Bei einer Materie, die nicht nur für die bereits in der Ekiba arbeitenden Pfarrerinnen und Pfarrer von zentraler Bedeutung ist, sondern im Blick auf Personalgewinnung und -bindung auch für die gesamte Landeskirche, kann erwartet werden, dass Entscheidungen im öffentlichen Rahmen einer Synodaltagung getroffen werden.

13) **Beträchtliche rechtliche Risiken:**

Regelungen zur Arbeitszeit sind beim Pfarrdienst nicht Gegenstand vertraglicher Vereinbarungen; Dienstrecht ist einseitig gesetztes Recht. Das bedeutet eine besondere Verpflichtung für den Dienstgeber; die kirchenamtliche Begründung des § 25 (2a) PfdG.EKD weist ausdrücklich auf die Fürsorgepflicht hin.

Die dargelegten Einwände lassen nicht den Eindruck entstehen, dass die Landeskirche sich dieser Verantwortung bewusst ist. Es wirkt, als würde die Landeskirche mit dem Aufgabenplaner und der dazugehörigen Arbeitshilfe rechtliche Auseinandersetzungen billigend in Kauf nehmen, die Badens Pfarrerinnen und Pfarrer eigentlich gar nicht führen wollen. Sollte es zu Gerichtsverfahren kommen, kann die Landes-

kirche dabei nichts gewinnen, im Gegenteil: Es ist sowohl ein Imageschaden in der Öffentlichkeit zu befürchten als auch ein Zusammenbruch des Interesses, in der badischen Landeskirche als Pfarrer bzw. Pfarrerin arbeiten zu wollen. Die Pfarrvertretung plädiert daher eindringlich für die weitere Geltung der bundesbeamtenrechtlichen Regelungen zur Arbeitszeit, die nach § 54 des Pfarrdienstgesetzes der EKD bislang ohnehin schon galten (vgl. Abschnitt 4 und Erläuterungen dazu).

■ Für den gesamten Vorstand:
Volker Matthaui,
Vorsitzender der Pfarrvertretung,
Stutensee

Marion Tauschwitz (Hg.)

Hilde Domin. Lass uns wieder Wolkenhirten sein – Ihre schönsten Gedanken und Bilder

Achter Verlag, Weinheim 2026, 95 Seiten

Es sei zur Vorsicht gemahnt: Blütenlese! Davon gibt es unzählige: Mit Goethe durch das Jahr, mit Heine durch den Winter, mit Hesse durch Hessen und mit Rilke in alle Ewigkeiten. Vorsicht! Was da zu lesen ist, sind oft genug Kalenderblätterweisheiten oder sprachlich verkürzter Zierrat, wie es dem Gusto des Herausgebers, der Herausgeberin entspricht, arg verspielt und noch ärger harmlos.

Vorsicht also, bei Hilde Domin, die schon für manchen Sinnspruch (*nicht müde werden ...*) und manche romantische Nettigkeit (*nur eine rose als stütze ...*) erhalten musste. Gegen die sie sich gewehrt hätte, denn Hilde Domins Gedichte gründen in erlebten und erlittenen Erfahrungen, ihre Worte sind ihrer Geschichte von Verfolgung, Flucht und gewagter Wiederkehr abgerungen. Wer sich also mit ihren Zeilen befasst, greift „hinein ins volle Menschenleben“ (Goethe, im „Faust, Vorspiel auf dem Theater“) mit all seinen Abgründen, Wunden, Hoffnungen.

Davon weiß diese Herausgeberin, Marion Tauschwitz, die sich in Hilde Domins Dichtung nicht nur eingelesen hat, die sie auch als Freundin und Mitarbeiterin begleitete und sie kannte wie kaum jemand.

Darum lässt sie – auch wenn sie auswählt und anordnet – Hilde Domin sprechen: von ihrer „flüchtigen Existenz“ (85), von „Wehmut und Klagen“, dem sie „ihr mit-unter trotziges <Dennoch> entgegensetzte“ (86). Und von ihrer poetischen Sprache, die sie mühsam erlernte, der sie das Heimatliche abringen musste: „Vertrauen, dieses schwerste ABC“ (36).

Doch Vorsicht! In ihrem prägnant einführenden Nachwort schreibt Marion Tauschwitz wohl: „Leserinnen und Leser liebten den zarten Atem der einfachen Worte, die keine schwer zugängliche Metaphorik bemühten, sondern die Sprache leicht und schwebend und trostreich zugleich machten.“ (88) Aber sie nimmt den ausgewählten Wortschöpfungen und Sprachbildern Hilde Domins nichts von ihrer Kraft und Herausforderung. Sie macht sie nicht gefällig. In fünf Abteilungen sind die kurzen Zitate zusammengestellt: „Gruß von Grün und Blau und Gold / Aber die Hoffnung / Warte auf nichts / Es gibt dich / Von mir zu dir“, in denen Hilde Domins Themen und Beziehungen (zu sich selbst, zur Sprache, zu ihrem Mann und ihren Mitmenschen) sicht- und spürbar werden.

Mit den beigegebenen Bildern (von „Illustrationen“ soll nicht die Rede sein) und den bunten Sternchen, die die Zitate jeweils trennen, wirkt das Büchlein verspielt. Das mag eine nicht sehr bekannte Seite der Dichterin gewesen sein – aber ich neige dazu, das Spiel ernst zu nehmen. Denn in Wahrheit ist ein (gutes) Spiel eine Mixtur aus Regeln und Kreativität, aus Herausforderungen und Glück, aus Erfahrungen und Fantasie. So ist (gute) Dichtung ein Wortspiel. Hilde Domins Dichtung gewiss.

Darum Vorsicht. Marion Tauschwitz lädt nicht dazu ein, sich gefälliger Gedichte und Zitate zu erfreuen oder – einmal mehr – Hilde Domin zu bewundern, sie ermuntert zum Spiel. Zum Wort-Spiel mit unseren eigenen Erfahrungen, unserer eigenen Geschichte, mit unseren Verletzungen und unseren Hoffnungen. Hilde Domin dabei zur Gesprächspartnerin, zur Mitspielerin zu haben, ist nicht das Schlechteste. „Ihre schönsten Gedanken und Bilder“ (so der Untertitel) können Sprach- und Lebenshilfe sein.

Denn „schön“ heißt, im poetischen Sinn, eben nicht nur „ansehnlich, erfreulich“ – Schönheit (im Sinne der *aisthesis* (griech.), der Ästhetik) ist Erkenntnis, die mein Leben verändern mag. Hilde Domin: „Wir essen vom Brot, / doch wir leben vom Glanz.“ (23).

■ Thomas Weiß, Baden-Baden

Ruben Zimmermann

Warum weniger gut sein kann: Eine Ethik des Verzichts

Stuttgart Reclam 2025
(Reclams Universalbibliothek 14661)

Haben Sie sich auch schon einmal gefragt, warum 1973 autofreie Sonntage kein Problem waren, während heute Themen wie Tempolimit oder gar Fahrverbote Wellen der Empörung auslösen? Ist Ihnen auch schon die Frage durch Kopf und Herz gegangen, ob Sie an Ihrem Lebensende freiwillig auf Essen und Trinken verzichten könnten, um im Sinne des sog. „Sterbefastens“ in Würde gehen zu dürfen? Und welche Ideen leuchten Ihnen ein, wenn es darum geht, im Blick auf den Überkonsum unserer Zeit neue Wege zu erproben? Der Mainzer Neutestamentler und Ethiker Ruben Zimmermann nimmt uns in seinem kleinen Reclam-Büchlein hinein in grundlegende ethische Fragestellungen einer Ethik des freiwilligen Verzichts – mit Implikationen für den Einzelnen, die Gesellschaft und die kommenden Generationen. In sehr klarer und nachvollziehbarer Sprache lotet er philosophische und biblisch-theologische Spuren einer Ethik des Verzichts aus. Dass Verzicht „geübt“ sein will, ist dabei nur eine Facette des Themas.

Neben dem Zugewinn an Freiheit, Zeit, Lebensqualität verschweigt Zimmermann auch nicht die Mühen und Schwierigkeiten des Verzichtens, sobald es konkret wird. Neben den theologischen und philosophischen Grundlegungen finde ich besonders gelungen, dass Zimmermann seine

Erwägungen auch durch psychologische Grundeinsichten untermauert. Im Blick auf Fragen der Sexualität unterscheidet er z. B. unter Rückbezug auf Sigmund Freud zwischen unfreiwilligem und *freiwilligem* Triebverzicht, und erinnert an die „Fähigkeit zum freiwilligen Triebverzicht [...] als [...] Basis jeder Zivilisation“ (97). Im Anschluss an das Märchen von „Hans im Glück“ und die christliche Mystik kommt er dann auch auf die Freude und Schönheit des Verzichts zu sprechen.

Seiner Einordnung der Verzichtsethik als einer praktischen Ethik folgend, widmet sich die zweite Hälfte des Büchleins in anschaulicher Weise der Konsumethik, der Klimaethik und der Medizinethik. In einer guten Balance zwischen Diskurs (u. a. mit dem Philosophen Ottfried Höffe und dem Psychologen Albert Bandura) und Praxisfragen verortet Zimmermann den Verzicht als Akt des Einzelnen, der nicht ohne Strahlkraft bleibt: „Der Verzicht steuert auf die Umsetzung gemeinsamer Ziele zu, ist ein Akt der Krisenbewältigung und Schritt zur Transformation von Lebenshaltungen von Gemeinschaft und Gesellschaft. Verzicht hat deshalb auch eine soziale Dimension“ (105). Am Ende klingt bei Zimmermann angesichts vieler gesellschaftlicher und globaler Herausforderungen die Hoffnung an, dass das Einüben dieser Haltung einen Unterschied macht. Mich hat das an Eva Zellers Gedicht *postscriptum* erinnert: „was ich dir noch sagen wollte / wenn ich dir / einen Tipp geben darf / ich meine / ich bitte dich / um alles in der welt / und wider besseres wissen: / halte dich nicht schadlos / zieh den kürzeren / laß dir etwas / entgehen“. In diesem Sinne ist Ruben Zim-

mermanns Ethik des Verzichts eine fundierte theologische Orientierungshilfe und eine Ermutigung für alle, die sich mit diesen Fragen persönlich, in Kirche und Gesellschaft auseinandersetzen wollen.

■ Christoph Lang, Karlsruhe

Freud und Leid in unseren Pfarrfamilien

„Freud und Leid“ wurde in der Online-Ausgabe zum Schutz der persönlichen Daten entfernt

Schriftleitung:

Catharina Covolo und Dr. Jochen Kunath

Catharina Covolo
Tauberstr. 8
76199 Karlsruhe
Tel.: 0721/881434

Dr. Jochen Kunath, EOK,
Blumenstraße 1–7,
Tel.: 07 21/9175-360.

Textbeiträge senden Sie bitte an:
schriftleitung@pfarrverein-baden.de

Herausgeber:

Vorstand des Evangelischen Pfarrvereins in
Baden e. V., Vorsitzender: Pfarrer Dr. Stefan Royer
Geschäftsstelle: Postfach 2226, 76010 Karlsruhe
Tel.: 07 21/84 88 63, Fax: 07 21/84 43 36
Sitz: Reinhold-Frank-Straße 35
76133 Karlsruhe, www.pfarrverein-baden.de
E-Mail: info@pfarrverein-baden.de

Grafik, Gestaltung und Versand:
Perfect Page, Herrenstraße 50a, 76133 Karlsruhe

Bild-/Fotonachweis Titel:

tomertu, adobe stock

Auflage: 1740 auf chlorfreiem Papier

Herstellung: Elser Druck GmbH
Niederlassung Karlsbad, Ettlinger Straße 34
76307 Karlsbad-Langensteinbach

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung
des Herausgebers und der Schriftleitung wieder.



Zu guter Letzt

Im Grunde

In mir gibt es einen ganz tiefen Brunnen.
Und darin ist Gott.

Manchmal ist er für mich erreichbar.
Aber oft liegen Steine und Geröll auf
dem Brunnen und dann ist Gott begraben.
Dann muss er wieder ausgegraben werden.
Ich stelle mir vor, dass es Menschen gibt,
die beim Beten die Augen
zum Himmel erheben.

Sie suchen Gott außerhalb ihrer selbst.

Es gibt auch andere,
die den Kopf senken
und in den Händen verbergen;
ich glaube, diese Menschen
suchen Gott in sich selbst.

Etty Hillesum