

## **Graues Haar ist eine prächtige Krone auf dem Weg zur Gerechtigkeit. (Spr.16,31)**

**Bei der Zentralkonferenz im März 2017 in Hamburg wurde folgender Antrag einstimmig beschlossen:**

**Die EmK schätzt die Potentiale und Chancen, die mit der großen Zahl Älterer in unseren Gemeinden zu finden sind. Die Gemeinden, Werke und Gremien überprüfen Haltungen, Einstellungen und Veranstaltungen auf bewusste und unbewusste Altersdiskriminierung. Das Bildungswerk unterstützt mit gezielten Angeboten die Gemeinden auf diesem Weg.**

Mit diesem Artikel und der „Diskussionsgrundlage“ möchten wir dazu beitragen, das Bewusstsein für „Altersdiskriminierung“ zu schärfen und Gespräche über die Konsequenzen, die aus dem Zentralkonferenz-Beschluss folgen, anzustoßen.

### **1. Allgemeines zu „Altersdiskriminierung“**

*„Diskriminierung bedeutet das Anknüpfen an einem bestimmten Merkmal einer Person mit der Folge eines für die Person benachteiligend wirkenden, manchmal auch beeinträchtigenden oder ausschließenden Handelns. Diskriminierung hat also zwei Seiten: das Diskriminierungsmerkmal und die Diskriminierungsfolge. Das rechtliche Problem, das sich dahinter verbirgt, heißt zunächst, dass ein benachteiligendes Verhalten nicht mit einem bestimmten Merkmal einer Person oder einem Merkmal, das ihr zugeschrieben wird, verknüpft werden darf.“* Prof. Dr. Gerhard Igl, in: Zu jung? Zu alt? Altersdiskriminierung als Herausforderung; Dokumentation des Fachkongresses am 18. September 2012; Veröffentlichung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

*„Der Ausdruck **Altersdiskriminierung** (engl. ageism) bezeichnet eine soziale und ökonomische Benachteiligung von Einzelpersonen oder von Personengruppen aufgrund ihres Lebensalters. Den Betroffenen wird es im Falle einer Diskriminierung erschwert, in angemessener Weise am Arbeitsleben und am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu können. Meist ist die Diskriminierung angeblich zu alter oder wirklich alter Menschen gemeint, gelegentlich jedoch auch die (angeblich zu) jungen Menschen. Ein Fall von Altersdiskriminierung kann auch dann vorliegen, wenn bestimmte Jahrgangskohorten bevorzugt werden.“* So die Definition von Wikipedia. (eingesehen am 16.10.2017)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aus dem Jahr 2006 (!) nimmt europäisches Recht auf. Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist es, Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Verboten ist Altersdiskriminierung demnach in Deutschland seit etwas mehr als 10 Jahren! Dennoch betrifft jeder fünfte Beratungsfall bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes das Alter.

### **2. Altersdiskriminierung in den evangelischen Landeskirchen**

In etwa der Hälfte der evangelischen Landeskirchen sehen Verfassungen, Grund- oder Wahlordnungen Altersgrenzen für Ehrenämter vor. Danach kann – wer ein bestimmtes Lebensalter erreicht hat (variiert zwischen 68 und 75 Jahren) – nicht mehr in den Kirchenvorstand gewählt werden oder muss mit dem Erreichen dieser Altersgrenze aus dem Gremium ausscheiden. Altersgrenzen existieren auch für das Prädikanten- oder Lektorenamt. Diese Altersgrenzen wurden in der Regel in den 1950er und 1960er Jahren eingeführt.

Über diese rechtlich festgelegten Altersgrenzen hinaus gibt es ungeschriebene, implizite, aber nicht minder wirksame Erwartungen, dass sich Menschen ab einem bestimmten Lebensalter aus dem ehrenamtlichen Engagement zurückziehen. (vgl. EAfA „Altersgrenzen in der Kirche – Hilfreich oder fragwürdig?“, Okt. 2012)

*„Nimmt man ernst, dass Menschen in jedem Lebensalter neu werden und Neues schaffen können, so ist der Ausschluss von Menschen allein aufgrund ihres Lebensalters hoch problematisch. Natürlich können sich unterschiedliche Anforderungen in Berufen und Tätigkeiten stellen, die spezifische*

*körperliche und geistige Anforderungen erzwingen. Das kalendarische Lebensalter allein ist jedoch nicht der geeignete Anknüpfungspunkt ... Das starre Festhalten an Altersgrenzen ist angesichts der Vielfalt von Kompetenz- und Lebensformen im Alter nicht mehr angemessen.“* (Im Alter neu werden können. Evangelische Perspektiven für Individuum, Gesellschaft und Kirche. Eine Orientierungshilfe des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland, Gütersloh 2009, S. 54f)

### **3. Altersgrenzen in der EmK**

Die Bemühungen der Seniorenssekretäre der EmK, Altersdiskriminierung auch innerhalb der Kirche deutlicher wahrzunehmen, haben zu einer Unwirksamkeitserklärung des DHB-ZK VIII Art. 301 VLO geführt. Aufgrund der Klage eines Kirchengliedes wurde nach einer Entscheidung des Rechtsrates (Nr. 8 vom 7.3.2015 zur Frage der Wählbarkeit von Laienmitgliedern, sofern sie das 70. Lebensjahr überschritten haben) die Soll-Bestimmung einer Altersbegrenzung von leitenden Ämtern ausgesetzt. Künftig kann jede/r Ältere ohne Altersbegrenzung ein leitendes Amt ausüben. In seiner ausführlichen Begründung geht der Rechtsrat auf die veränderte demografische Situation in Gesellschaft und Kirche ein und verweist u.a. auf Art 32 VLO sowie Art 138 VLO: *„Getreu dem Beispiel Jesu wissen wir uns berufen, trotz aller Verschiedenheit, allen Menschen zu dienen. Inklusivität bezeichnet eine Grundhaltung, die durch Offenheit, Annahme und Unterstützung alle Personen befähigt, am Leben der Kirche, der Gesellschaft und der Welt teilzunehmen. Inklusivität schließt deshalb jede Form von Diskriminierung aus. In der Evangelisch-methodistischen Kirche ermöglicht der Grundsatz der Inklusivität, dass sich alle, die die Bedingungen der Verfassung und Ordnung erfüllen, an jedem Ort und an allen Ebenen kirchlichen Lebens beteiligen können.“*

### **4. Unbewusste Altersdiskriminierung**

Auch wenn die EmK mit der kirchenjuristischen Aufhebung der Altersgrenzen bereits einen großen Schritt in Richtung Antidiskriminierung Älterer gemacht hat, bleibt noch vieles zu tun.

Nach wie vor kommt in weiten Kreisen der Kirche eine mal unverhohlen, dann wieder eher diplomatisch verpackte Geringschätzung Älterer und Alter zum Ausdruck. Diese kann sich exemplarisch so äußern:

*„Diese Gemeinde ist überaltert“.*

Sowohl in Selbst- als auch in Fremdbeschreibung trifft man häufig auf diese Formulierung. Gemeint ist damit keine Wertschätzung einer Gemeinde mit vielen Älteren, sondern nahezu ausschließlich eine negative Bewertung. Eine überalterte Gemeinde gilt als nicht mehr zukunftsfähig, nicht mehr entwicklungsbereit und letztlich unattraktiv. Hier schlagen massiv negative Altersbilder zu Buche, die von mangelnder Innovationsfähigkeit, Starrheit, Depression und Niedergang zeugen. Fatal ist, dass diese Zuschreibungen nicht nur von außen, sondern auch von den Betroffenen selbst vorgenommen werden. *„Und so konzentrieren sich auch die kirchlichen Zukunftsplanungen vor allem auf das ‚Wenigerwerden‘ in den jüngeren Generationen, kaum jedoch auf die neuen Chancen des Alters. Hierin drückt sich eine tief verankerte Reserviertheit gegenüber dem Alter aus, die das Alter auf subtile Weise abwertet und der Entwicklung realistischer Altersbilder entgegensteht.“* (EAfA, s.o.)

*„Einen 58-jährigen Pastor wollen wir nicht. Er ist zu alt.“*

Ein Tabuthema, das öffentlich selten benannt wird und doch seit vielen Jahren nicht wenige ältere Kollegen/Kolleginnen betrifft. Ältere Pastoren/Pastorinnen scheinen wie andere Arbeitnehmer den Makel des Alters zu haben und gelten als schwer vermittelbar. Hintergrund sind auch hier die nach wie vor stark ausgeprägten negativen Altersbilder, verbunden mit der angstbesetzten Vorstellung, als Kirche zu altbacken, zu traditionell, zu unattraktiv für jüngere Generationen zu sein. Wenn Gemeinden sich auf den Weg machen, möglichst jugendgemäß ihr Angebotsportfolio zu gestalten einschließlich jugendgemäßer Gottesdienste, braucht es vermeintlich auch jüngere, dynamische, extrovertierte Hauptamtliche. Diese Denkweise übersieht allerdings, dass das kalendarische Alter nur bedingt eine Aussage trifft über die Potentiale, Milieuverortung und theologische Position einer hauptamtlichen Person.

Die Personalentscheidungen treffende Kirchenleitung (Bischof und Kabinett) weiß um die Problematik, wirkt weitestgehend unterstützend für ihre älteren Kollegen/Kolleginnen und ist doch immer wieder unter dem Druck, Gemeinden mit ihren Vorstellungen zu befriedigen.

#### „Roter Teppich für den Seniorenkreis“

In vielen Gemeinden werden weder Kosten noch Mühen gescheut, um ein attraktives und zeitgemäßes Angebot für die Generation der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen anbieten zu können. Ganz explizit wird damit die große Wertschätzung der jüngeren Generationen zum Ausdruck gebracht. Wo Mangel erlebt wird, erfährt das knapp Vorhandene und das zu Gewinnende besondere Aufmerksamkeit.

Aber vermutete Selbstverständlichkeiten im Blick auf die Präsenz von Älteren in der Gemeinde lösen sich mit der neuen Generation der jungen Alten immer mehr auf. Traditionelle Angebote wie der klassische Seniorenkreis, aber auch ganz neu entwickelte Angebotskonzepte brauchen heute mehr Ideenreichtum und Augenmerk. Das beginnt mit der selbstbewussten Bewerbung von Veranstaltungen, geht weiter über die ästhetische Ausstattung von Räumen bis hin zu ganz unkonventionellen Aktionen, die durchaus ihren Preis haben dürfen. Gemeinden müssen lernen, vorhandene Mittel allen Generationen zukommen zu lassen. Ältere müssen lernen, hier selbstbewusst eigene Vorstellungen einzubringen. Gemeindeförderung mit Älteren ist, wenn sie missionarisch sein möchte, nicht zum Nulltarif zu haben. Kirchengemeinden sollten der Raum sein, in dem wertschätzendes und würdevolles Älterwerden gern und froh ermöglicht wird und gelebt werden kann.

#### „Altershomogene Gremien“

In vielen Gemeinden leitet neben der pastoralen Person hauptsächlich die ehrenamtliche Generation der 40- bis 55-jährigen. Jüngere sind weitaus seltener anzutreffen, und zumindest in großen Bezirken sind auch über 60-jährige und noch mehr über 70-jährige die Ausnahme.

*„Entscheidend für die Kreativität von Gremien ist nicht ein möglichst niedriges kalendarisches Alter seiner Mitglieder, sondern die Vielfalt der dort versammelten Gaben, Potentiale und Fähigkeiten. Während bei (alters-) homogen zusammengesetzten Gremien die Gefahr besteht, dass sie sich auf ähnliche Problemsichten und Ansätze einpendeln, was tendenziell zu einer eher innovationshemmenden Kultur führt, können sich in (alters-)heterogen zusammengesetzten Gremien unterschiedliche Kreativitätspotentiale entfalten und gegenseitig befruchten. Studien belegen, dass Gruppen, in denen unterschiedliche Sichtweisen, Lebenserfahrungen und Kompetenzen zum Tragen kommen, besonders effiziente, kreative und flexible Lösungen erarbeiten.“* (EAFa Altersgrenzen s.o.)

## 5. Schlussfolgerungen/Überlegungen

### 5.1 Altersbilder auf den Prüfstand stellen

Eine wichtige Voraussetzung für den realitätsbezogenen Umgang mit dem Alter in der Kirche ist die Bereitschaft, sich mit den eigenen Altersbildern, den neuen Entwicklungen und den daraus resultierenden Herausforderungen zu befassen und die bisherige Praxis auf den Prüfstand zu stellen.

### 5.2 Dem gesellschaftlichen Mainstream des Jugendkultes mit gleichzeitiger Abwertung des Alters widerstehen

Von einem negativen kulturellen Code im Blick auf das Alter schreibt Imre Grimm in den Kieler Nachrichten vom März 2017. Alt sein – ein Tabu, eine Beleidigung, eine Zumutung. Deshalb wollen auch viele Ältere nicht als alt oder als Senior/Seniorin bezeichnet werden. *„Parallel macht der mediale Kniefall vor Jugend und ewiger Blüte eine wahrhaftige Auseinandersetzung mit dem Thema unmöglich. Die Folge ist simulierte Adoleszenz bis ins Grab.“* Ganze Alterskohorten sind von einer zwanghaften Infantilität ergriffen, um ja nicht irgendwann zum alten Eisen zu gehören.

Das alles mag sich ziemlich provokant anhören, aber im Kern trifft die Beschreibung den Punkt, um den es geht. Alterung wird als Stigma begriffen, das nicht in unsere leistungsverliebte, veräußerlichte, extravertierte Gesellschaft (und die Kirche ist ein Teil von ihr) passt.

Imre Grimm wirbt für ein Alter der Weisheit und Orientierung: *„Die nationale Verehrung kluger Methusalems – wie etwa des verstorbenen Helmut Schmidt – verrät etwas über die heimliche*

*Sehnsucht nach weltentrückten Orientierungshelfern ... Wo bleibt der Stolz der Alten auf ihr Alter? Wo der Stolz der Jugend auf ihre Alten?“*

Und Imre Grimm schließt ihren aufrüttelnden Artikel mit einem Wort aus der Bibel: „Graues Haar ist eine prächtige Krone auf dem Weg zur Gerechtigkeit.“ (Spr. 16,31)

### **5.3 Kirche für alle sein / Einseitigkeiten vermeiden**

Eine Kirche, die den Anspruch hat, ‚Kirche für alle‘ zu sein, sollte nicht ausgrenzen, sondern offen sein gegenüber veränderten Lebensentwürfen jüngerer und älterer Menschen und sich den Pluralisierungstendenzen stellen.

Die Zusammensetzung der Gremien sollte gezielt auf Diversität und Heterogenität setzen im Blick auf die Vertretung aller Alterskohorten.

Die Finanzmittel sollten allen Generationen gleichermaßen zur Verfügung gestellt werden. Ebenso darf von allen Generationen ein angemessener Beitrag zum Erhalt und Ausbau von kirchlichen Aufgaben erwartet werden. Ausnahmen betreffen niedrige Einkommensverhältnisse, die es in allen Generationen gibt, von den Jüngeren bis zu den Hochaltrigen.

Gelassenheit, Weisheit, Treue, Verlässlichkeit und Pflichtbewusstsein sind wertgeschätzte Tugenden, die dieselbe hohe Respektierung erfahren wie Kreativität, Leidenschaft, Neugier, Offenheit und Pioniergeist. Alle brauchen einander, um glaubwürdig Christus nachzufolgen in einer sich schnell verändernden Welt.

### **5.4 Netzwerken im Alter**

Das Alter, insbesondere das vitale, rüstige Alter, ist auch eine Zeit der neuen großen Freiheit und Entpflichtung von Erwerbstätigkeit. Das durch die Berufstätigkeit oder auch durch das Ehrenamt *institutionelle* Eingebundensein kann einer neuen, fluiden Form des Mitmachens und Teilhabens weichen: dem *Netzwerken*. Im Netzwerk gilt das Prinzip: Personen vor Institutionen. Das Netzwerken eignet sich hervorragend, um stabile Beziehungen fürs Alter zu schaffen. Grundlage des Netzwerkes ist gegenseitiges Vertrauen, Anerkennung und Wertschätzung sowie soziale Zugehörigkeit.

Netzwerken bietet Kommunikationsplattformen und lebt von der Balance aus Geben und Nehmen.

Netzwerke im Alter halten Heterogenität aus, mehr noch, fördern sie. Im Netzwerk gibt es die Möglichkeit loser und dichter Beziehungen. Netzwerken kann man in die Gemeinde hinein (*bonding*), oder aus der Gemeinde hinaus in die Kommune oder das Quartier (*bridging*). Beide Formen bieten viele neue Möglichkeiten und Chancen für eine lebendige Arbeit mit und für Ältere in Kirche und Gesellschaft. Generationenübergreifende Netzwerke sind eine bedeutende Chance, Einseitigkeiten zu vermeiden und ein respektvolles Miteinander zu praktizieren.

Ulrike Burkhardt-Kibitzki