

# **Altersgrenzen in der Kirche –**

Hilfreich oder fragwürdig?

**Eine Praxis auf dem Prüfstand**

**„Noch im Alter  
werden sie  
Früchte tragen,  
kraftvoll und lebendig  
werden sie sein“**

(Psalm 92,15; BigS)

## **Inhalt**

### **Altersgrenzen in der Kirche – Hilfreich oder fragwürdig?**

Eine Praxis auf dem Prüfstand

#### **I. Worum es geht**

Seite 3

#### **II. Argumente und Annahmen hinterfragt**

Seite 6

#### **III. Was zu tun ist**

Seite 11

### **I. Worum es geht**

In etwa der Hälfte der evangelischen Landeskirchen sehen Verfassungen, Grund- oder Wahlordnungen Altersgrenzen für Ehrenämter vor. Danach kann – wer ein bestimmtes Lebensalter erreicht hat – nicht mehr in den Kirchenvorstand oder das Presbyterium gewählt werden oder muss mit dem Erreichen dieser Altersgrenze aus dem Gremium ausscheiden. Altersgrenzen existieren auch für andere Ämter, wie beispielsweise das Prädikanten- oder Lektorenamt. Diese Altersgrenzen wurden in der Regel in den 50er und 60er Jahren des letzten Jahrhunderts eingeführt. Sie sind von Landeskirche zu Landeskirche unterschiedlich hoch und liegen zwischen dem 68. und dem 75. Lebensjahr.

Über diese rechtlich kodifizierten Altersgrenzen hinaus gibt es ungeschriebene implizite, aber nicht minder wirksame Erwartungen, dass Menschen sich ab einem bestimmten Lebensalter aus dem ehrenamtlichen Engagement zurückziehen.

Gemeinsam ist all diesen Altersgrenzen, dass sie Menschen allein aufgrund ihres kalendarischen Alters von Teilhabe, Mitwirkung und Mitgestaltung in verantwortungsvollen Positionen ausschließen, ohne ihre individuellen Potenziale und Fähigkeiten zu berücksichtigen.

Im Zuge der gravierenden Veränderungen des Alters in den vergangenen Jahrzehnten – die Menschen werden heute in Deutschland um mehr als zehn Jahre älter als in den 50er Jahren und dürfen die gewonnenen Lebensjahre in der Regel gesund und geistig fit erleben – geraten Altersgrenzen zunehmend in die Diskussion und die Kritik. In einer Orientierungshilfe des Rates der EKD aus dem Jahre 2009, die eine evangelische Perspektive auf die Gesellschaft des langen Lebens entwirft, heißt es dazu:

*„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 oder 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)

Ähnlich argumentiert der 2011 erschienene sechste Altenbericht der Bundesregierung „Altersbilder in der Gesellschaft“. Dort heißt es:

*„Die zumeist als Berechtigung für Altersgrenzen angeführte unterstellte verminderte Leistungsfähigkeit älterer Menschen prägt negative Altersbilder in der Bevölkerung, aber auch in der Selbstwahrnehmung älterer Menschen. Die mit Altersgrenzen ... zumeist verbundene unwiderlegbare Vermutung einer eingeschränkten Leistungsfähigkeit älterer Menschen steht in einem Widerspruch zu wissenschaftlichen Erkenntnissen über die Kompetenz älterer Menschen. Im Sinne differenzierter Altersbilder sind Flexibilisierungen bei den Altersgrenzen ... bezogen auf ehrenamtliche Betätigungen dringend geboten.“*

(Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland – Altersbilder in der Gesellschaft, S. 404f)

Im Folgenden werden weit verbreitete Annahmen über das Alter und die darauf fußenden Begründungen für Altersgrenzen aufgegriffen, ihre Stichhaltigkeit hinterfragt und Empfehlungen für einen zeitgemäßen Umgang mit dem Ehrenamt in der alternden Gesellschaft gegeben.



## II. Argumente und Annahmen hinterfragt

### **Annahme 1:**

*„Das kalendarische Lebensalter ist ein wichtiges Kriterium zur Einschätzung der Potenziale eines Menschen“*

Altersgrenzen gehen implizit davon aus, dass sich die Gruppe der älteren Menschen durch bestimmte Eigenschaften bzw. durch den Verlust bestimmter Fähigkeiten auszeichnet. Doch diese Annahme ist falsch. Während sich gleichaltrige Babies und Kleinkinder in ihren Fertigkeiten und Bedürfnissen nur wenig unterscheiden, nehmen die Unterschiede im Laufe des Erwachsenenlebens immer mehr zu. Da die menschliche Entwicklung durch eine kontinuierliche Wechselwirkung von biologischen, kulturellen, sozialen und persönlichen Einflüssen bestimmt wird, vergrößern sich die Unterschiede zwischen den Individuen mit dem Älterwerden zunehmend. So können ein 70-Jähriger oder eine 70-Jährige geistig und körperlich ebenso leistungsfähig sein wie ein 50-Jähriger oder eine 50-Jährige. Er oder sie kann sich aber auch wie ein 90-Jähriger fühlen. In der Wissenschaft werden diese großen Unterschiede als Heterogenität des Alters bezeichnet. Sie führt dazu, dass das kalendarische Lebensalter heute kaum noch verlässliche Rückschlüsse auf die Potenziale und die Lebenssituation von Menschen erlaubt.

### **Annahme 2:**

*„Altersgrenzen gewährleisten die Innovationsfähigkeit und die Kreativität von Kirchenvorständen und Presbyterien“*

Die Befürworter von Altersgrenzen unterstellen, dass die Kreativität eines Menschen mit dem Alter automatisch abnimmt, weil alte Menschen sich angeblich nicht auf Neues einstellen können und am Überkommenen festhalten. Diese Annahme ist von der gerontologischen Forschung mittlerweile widerlegt. Die Kreativität von Menschen hängt maßgeblich davon ab, ob Menschen in ihrem Lebensalltag entsprechende Erfahrungen sammeln und zu kreativem Denken angeregt werden. Die in jungen Jahren stärker ausgeprägte Reaktionsgeschwindigkeit des Denkens spielt demgegenüber eine untergeordnete Rolle.

Entscheidend für die Kreativität von Gremien ist also nicht ein möglichst niedriges kalendarisches Alter seiner Mitglieder, sondern die Vielfalt der dort versammelten Gaben, Potenziale 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 Gruppen unterschiedliche Kreativitätspotenziale 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.

### **Annahme 3:**

*„Altersgrenzen verhindern, dass immer Dieselben in Kirchenvorständen und Presbyterien sitzen“*

Die so Argumentierenden wollen mit Hilfe starrer Altersgrenzen verhindern, dass „Erbhöfe“ entstehen und einen Personenwechsel in Leitungsgremien erleichtern. Allerdings korrespondiert das angestrebte Ziel nicht mit der Strategie. Das Problem der Dauerbesetzung von Plätzen in Kirchenvorständen und Presbyterien hat mit dem kalendarischen Alter der Personen kaum etwas zu tun. In der Regel steigen Menschen in den mittleren Lebensjahren in die Gremienarbeit ein und besetzen die Plätze nicht selten bereits Jahrzehnte, bevor eine Altersgrenze überhaupt zum Tragen kommt. Um regelmäßige personelle Wechsel in kirchlichen Gremien zu befördern, sind Altersgrenzen daher ein ungeeignetes Instrument.

### **Annahme 4:**

*„Altersgrenzen sind notwendig, damit die Kirche nicht von Älteren dominiert wird“*

Ein Blick auf den gemeindlichen Alltag zeigt: Die Älteren prägen das Bild der Kirche. Sie sind unter den Kirchenmitgliedern überdurchschnittlich vertreten, sie gehören zu den treuesten Gottesdienstbesuchern, beteiligen sich stärker am kirchlichen Leben als andere Altersgruppen und engagieren sich besonders häufig ehrenamtlich, kurz: Ältere tragen die Kirche. Mit dem Setzen von Altersgrenzen soll diese Situation verändert werden. Dem ist entgegenzuhalten: Altersgrenzen schließen gerade jene von Aufgaben der Gemeindeleitung aus, die sich in der Gemeinde besonders engagieren.

Zudem klingt in der Sorge vor einer Dominanz der Älteren an, dass die große Verbundenheit der Älteren mit der Kirche nicht nur wertgeschätzt wird. Offenbar wird sie auch als ein Danaergeschenk empfunden, das unheilvoll und schadenstiftend sein kann. Alter gilt vielen immer noch als Gegenteil von Zukunftsfähigkeit, Attraktivität und Modernität. Institutionen, in denen ältere Menschen stark vertreten sind, fürchten um ihre Bedeutung. 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.

### **Annahme 5:**

*„Altersgrenzen sind barmherziger als der Blick auf individuelle Fähigkeiten“*

Diese Argumentation spiegelt die überkommene Vorstellung wider, dass ältere Menschen im Wesentlichen zu betreuen und zu versorgen seien. Kirche und Gemeinde werden daher zuvörderst als ein Ort gesehen, an dem Ältere Schutz und Fürsorge finden. Folglich wird es als herzlos empfunden, Ältere mit ihrer individuellen Leistungsfähigkeit zu konfrontieren und sie zur Rollenaufgabe zu motivieren, wenn sie die für ein Ehrenamt notwendigen Voraussetzungen nicht mehr aufbringen. Es erscheint barmherziger, Menschen ab einem bestimmten Alter ohne Ansehen der Person generell von bestimmten Ehrenämtern auszuschließen.

Diese einseitige Sicht ist aus mehreren Gründen fragwürdig. Sie blendet aus, dass ein überwiegender – und weiter steigender – Teil der Älteren auch jenseits der Altersgrenzen

zen engagementbereit, kompetent und leistungsfähig ist. Auch wenn es im Einzelfall leichter erscheinen mag, jemanden mit Verweis auf die Altersgrenze von seinen Aufgaben zu entbinden, wird der automatische Entzug der übernommenen Aufgaben von den Älteren zunehmend als verletzend und kränkend erlebt. Dass sie ihre Gaben und Potenziale in Kirche und Gemeinde nicht mehr einsetzen sollen, empfinden sie als diskriminierend und unvereinbar mit dem christlichen Menschenbild.

Fragwürdig erscheint auch die implizite Annahme, dass Ältere Einbußen und Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit in der Regel nicht selbst erkennen können und von sich aus nicht die entsprechenden Konsequenzen daraus ziehen würden. Unbestritten kommen solche Wahrnehmungs-trübungen vor und bedürfen der – sicherlich nicht immer konfliktfreien – Bearbeitung. Die Angst vor der Auseinandersetzung rechtfertigt aber nicht den Ausschluss ganzer Altersgruppen von der Mitverantwortung und -gestaltung.

### III. Was zu tun ist

#### **Aufgabe 1:**

#### *Altersbilder auf den Prüfstand stellen!*

Unsere Vorstellungen vom Alter basieren nicht nur auf eigenen Beobachtungen und Erfahrungen, sondern sind immer auch kulturell und historisch geprägt. Die hinter diesen Altersbildern stehenden – in der Regel unbewussten und stereotypen – Zuordnungen und Konstrukte haben ein großes Beharrungsvermögen und sind selten kurzfristig zu verändern.

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. Welche Leitvorstellungen haben wir in Bezug auf das Alter? Woher stammen sie? Wie prägen sie unseren Umgang mit Älteren? Werden unsere Leitbilder der zunehmenden Heterogenität des Alters gerecht? Wo gibt es Diskussions- und Veränderungsbedarf? Welche Vorstellungen haben wir von unserem eigenen Älterwerden und wie bewerten wir persönlich die Situation, dass die Gemeinde altert?

Die Auseinandersetzung mit diesen Fragen legt offen, welche Chancen und Herausforderungen der Alterswandel in der Kirche mit sich bringt und wo es in den Gemeinden Diskussions- und Veränderungsbedarf gibt.

Damit dieser Prozess ergebnisorientiert und für die Gemeinde gewinnbringend vorangebracht wird, ist eine Begleitung durch Außenstehende, z.B. durch die landeskirchliche Gemeindeberatung oder die Fachstelle für Altenarbeit hilfreich.

### **Aufgabe 2:**

#### ***Kompetenzen in Haupt- und Ehrenamt stärken!***

Der Versuch, Mitarbeitende durch Altersgrenzen zu schützen und ihnen Demütigungen zu ersparen, läuft nicht nur der Heterogenität des Alters zuwider. Er widerspricht dem Grundsatz, dass sich Haupt- und Ehrenamt in der Kirche auf Augenhöhe begegnen und offenbart zugleich große Unsicherheiten im Umgang miteinander.

Der Grat zwischen Schutz und Bevormundung ist sehr schmal. Deshalb braucht die Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt hohe Aufmerksamkeit. Notwendig sind transparente Absprachen über Aufgaben und die dafür erforderlichen Kompetenzen, über Zuständigkeiten und Gestaltungsspielräume. Das Selbstverständnis und die gegenseitigen Projektionen zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen sind offen zu diskutieren, Erwartungen sind deutlich zu formulieren und Probleme offen anzusprechen.

### **Aufgabe 3:**

#### ***Eine konstruktive Konflikt- und Kommunikationskultur etablieren!***

Von entscheidender Bedeutung sind eine konstruktive Kommunikationskultur und ein sachlicher Umgang mit möglichen Konflikten. Hinter dem Engagement für die

Beibehaltung von Altersgrenzen verbirgt sich ja oft der Wunsch, Konflikte zu vermeiden. Die vermeintliche Diskrepanz zwischen Aufrichtigkeit und Barmherzigkeit sollte durch die Einübung einer ehrlichen und gleichzeitig einfühlsamen Kommunikation aufgelöst werden. Hierzu ist die Fort- und Weiterbildung für Haupt- und Ehrenamtliche unerlässlich. Neben sozialen, kommunikativen und Konfliktbearbeitungskompetenzen gehört in den Fortbildungskanon auch die Vermittlung von gerontologischem Grundwissen.

### **Aufgabe 4:**

#### ***Kirche für alle sein!***

Eine Kirche, die den Anspruch hat „Kirche für alle“ zu sein, sollte nicht ausgrenzen, sondern offen sein gegenüber veränderten Lebensentwürfen jüngerer wie auch älterer Menschen und sich den Pluralisierungstendenzen stellen. Gemeinden brauchen ein Leitbild, das Vielfalt ausdrücklich wertschätzt und die Integration unterschiedlicher Lebensmuster und Lebensalter aktiv befördert. Dafür ist zunächst einmal genauer hinzuschauen: Welche Menschen erreichen wir mit den kirchlichen Angeboten und welche (warum) nicht?

Aus einem solchen Leitbild folgt, dass auch bei der Zusammensetzung von Gremien gezielt auf Diversität und Heterogenität gesetzt wird. Sind diejenigen Gruppen, die in der Gemeinde aktiv sind, auch in den Leitungsgremien repräsentiert? Welche Lebensmuster und Lebensalter sind in der Gemeinde und in den Gremien bisher nicht präsent? Wie lassen sich diese gesellschaftlichen Gruppen erreichen? Können wir sie zur Mitarbeit gewinnen?

Eine Gemeinde, die sich diesen Fragen stellt, wird mit „Erbhöfen“ in Kirchengremien und Presbyterien ver-

mutlich weniger Probleme haben. Ob darüber hinaus Amtszeitbegrenzungen oder die Festlegung von Auszeiten bei der Wiederwahl (z.B. nach zweimaliger Wiederwahl eine Auszeit von einer Wahlperiode) hilfreiche Mittel für die Beförderung von Diversität sein können, ist von den jeweiligen lokalen und regionalen Gegebenheiten her zu entscheiden.

### **Aufgabe 5:**

#### ***Eine Kultur des Abschlusses etablieren!***

Menschen brauchen eine Aufgabe. Sie möchten sich nützlich machen, etwas Sinnvolles tun, eine Aufgabe wahrnehmen, die über sie hinaus weist. Dies gilt für alle Lebensalter. Für viele gilt der Satz: Wer keine Aufgabe hat, gibt sich auf. Dies macht es vielen schwer, ein Amt abzugeben, eine Tätigkeit zu beenden. Deshalb braucht es eine Kultur des Abschlusses, die der biblischen Einsicht „Ein jegliches hat seine Zeit“ Rechnung trägt. Dazu gehört ebenso eine sensible und wertschätzende Begleitung wie eine formelle Verabschiedung. Außerdem ist mit den Ausscheidenden zu überlegen, ob eine andere – den Möglichkeiten und Wünschen entsprechende – Aufgabe gefunden werden kann.

**„Ein jegliches hat  
seine Zeit und  
alles Vorhaben  
unter dem Himmel  
hat seine Stunde“**

(Pred. 3,1; Lutherbibel)





Evangelische  
Arbeitsgemeinschaft  
für Altenarbeit in der

**EKD**

Herrenhäuser Straße 12  
30419 Hannover

Fon: 0511 • 27 96 - 205/441

Fax: 0511 • 27 96 - 709

E-mail: [eafa@ekd.de](mailto:eafa@ekd.de)

**[www.ekd.de/eafa](http://www.ekd.de/eafa)**

**Oktober 2012**