



»... eure Alten sollen Träume haben ...« (Joel 3,1)

Ein pastoralpsychologischer Beitrag zur Pensionierung von Pastor*innen

Von: Redlef Neubert-Stegemann / Bettina Kolwe-Schweda, erschienen im Deutschen Pfarrerbund, Ausgabe 2/2020

Anlass für die folgenden Überlegungen ist einerseits das persönliche Nachdenken über die eigene Situation und andererseits das Miterleben von Verabschiedungen bei Kollegen und Freunden. Die eine Autorin ist „Pastorin in den letzten Amtsjahren“, der andere „Pastor in den ersten Ruhestandsjahren“. Der eine hat bereits Erfahrungen mit kirchlichem Dienst im Ruhestand, mit seinen Motiven, Formen, Problemen und Beglückungen; die andere überlegt sich ihrerseits, ob und wie sie in kirchlichen Zusammenhängen engagiert bleiben wird. Ein zusätzlicher Anstoß sind die aktuellen Überlegungen in der Kirche, angesichts des akut werdenden Pastorennachwuchsmangels, Pastor*innen über ihre Pensionierung hinaus als Ruhestandsgeistliche im kirchlichen Dienst zu behalten. Der Ruheständler avanciert vom Versorgungsfall zur Personalressource.

Teil I: Dienst über die Pensionierung hinaus?

1. Pastoralpsychologische Fragen

Das neue institutionelle Interesse wirft für uns spezifisch pastoralpsychologische Fragen nach den Menschen auf, die davon betroffen sind bzw. dafür in Betracht kommen:

– Wie geht es den Pastor*innen in den letzten Berufsjahren? Was sind ihre Perspektiven über das Berufsende hinaus? In welcher Weise und in welchem Umfang sind sie an einem weiteren kirchlichen Dienst (als Ruhestandsgeistliche) interessiert? Was wären die finanziellen und strukturellen Bedingungen für eine weitere pastorale Tätigkeit?

– Wie könnte/müsste man Pastor*innen ansprechen, um sie für pastorale Tätigkeiten zu gewinnen – und wie könnte/müsste man sie ansprechen, wenn man auf ihre weiteren Dienste lieber verzichten möchte? Welche Kriterien wären dafür sinnvoll und für die betroffenen Personen und für die kirchliche Öffentlichkeit oder die Gemeinden einsichtig?

– Über welche Erfahrungen, Kompetenzen und Interessen verfügen die Pastor*innen gegen Ende ihrer Berufszeit – und welche Erfahrungen, Kompetenzen und Interessen möchte die Kirche besonders und gezielt für die Gemeindeentwicklung nutzen (statt die Emeriti nur als Lückenbüßer zur Aufrechterhaltung des Normalbetriebs zu verwenden)?

Alle diese zunächst vielleicht nur pragmatisch und organisatorisch anmutenden Fragen haben ihre tiefere Ebene, auf der es um die großen Lebensthemen geht: (Nicht nur) alte Menschen leben mit dem Wunsch nach Zugehörigkeit und der Furcht vor Ausschluss; sie möchten, dass Erfahrungen und Leistungen gewürdigt und nicht entwertet werden; sie brauchen eine gewisse Kontinuität in ihrem Tun und Erleben und die Chance zu einer Neuorientierung; sie wollen Übergänge gestalten und haben Angst vor Abbrüchen und Verlusten; sie sind seelsorgerlich erfahren genug, um nicht in die Falle zwischen Hyperaktivität und Depression geraten zu wollen.

Die Frage nach Lebensübergängen ist nicht neu. Zu jedem Lebensabschnitt gehören ein Abschied und ein Neubeginn: ein Übergang. Das ist immer schon aufregend und sensibel genug. Was aber, wenn der letzte Lebensabschnitt nun das Leben selbst in den Blick nimmt? Wenn es nicht mehr nur um den Übergang in einen neuen Lebensabschnitt geht, sondern wenn jetzt der letzte Lebensabschnitt beginnt, vom Leben selbst Abschied zu nehmen? Wenn damit die religiös-spirituelle Dimension auf eine neue, tiefere Weise existentiell in das Leben tritt?



Medizin und Neurowissenschaften, Psychologie und Psychoanalyse entdecken zurzeit das „Alter“ als Lebensphase neu, in der die menschliche Person – vergleichbar den dramatischen Entwicklungen in der frühkindlichen Zeit oder in der Pubertät – Prozesse der Neukonstituierung durchlebt und durchleidet. Diese Tiefenschicht mit ihren eigenen Psychodynamiken und Energiebedarfen in der seelischen Arbeit spielt für die anvisierte Personengruppe der Pastor*innen diesseits und jenseits der Pensionierungsgrenze eine wesentliche Rolle; für eine erfolgversprechende Einbeziehung und Inanspruchnahme für kirchliche/pastorale Dienste sollten diese Dimensionen berücksichtigt werden; sie selbst sollten beteiligt werden bei der Planung eines kirchlichen „Emeriti-Managements“ – im Interesse einer guten „Passung“ von Person, Rolle und Institution im höheren Lebensalter.

Wir fragen uns: Wie käme in einer solchen sensiblen Situation eine kirchliche Anfrage an jemand zu stehen, er/sie möge sich für einen Dienst als Ruhestandsgeistliche*r zur Verfügung stellen?

2. Supervisorische Erfahrung

In der Arbeit der pastoralpsychologischen Supervision hat sich ein Instrument in besonderer Weise bewährt, das zur Orientierung und Fokussierung auf Sinn und Zweck der Supervision – nämlich die Arbeit an der beruflichen Rolle – gute Dienste leistet. Es geht darum zu begreifen, dass die pastorale Rolle „nur“ (und immerhin!) einen Teil der Person ausmacht und nicht mit ihr identisch ist („der Sinn meines Lebens“) und dass die Rolle, die man selber ausfüllt, „nur“ (und immerhin!) ein Baustein, ein Netzwerknoten im Gefüge der Institution Kirche ist und nicht die ganze Welt („meine Gemeinde“). Die „Rolle“ ist die Schnittfläche zwischen Person und Institution.

Der Ruhestand ist – für die Person wie für die Institution – der Verlust der prominenten pastoralen Rolle. Was passiert mit der Person, die auf diesen Rollenverlust zugeht, ihn erlebt, mit ihm umgehen muss? Was passiert mit der Institution (der Gemeinde, der Einrichtung, der Kirche), wenn sie einen Rollenträger verliert? Wie kann es im kirchlichen Interesse zu einer guten neuen Rolle (für die Ruhestandsgeistlichen) kommen, wie könnte diese neue Rolle beschrieben und gelernt werden – und wie kann und muss die Gemeinde sich auf diese für sie neue Rolle (eines Ruhestandsgeistlichen) einstellen und umstellen?

Aufgrund von religiöser Berufung und institutioneller Ordination ist die pastorale etwas anders als jede andere berufliche Rolle – insofern ist der Rollenverlust auch von einer geistlichen Bedeutsamkeit und eine besondere theologische Herausforderung für die persönliche Existenz.

Wer einen großen Teil seiner Lebenszeit als Pastor*in gearbeitet hat, ist gesättigt mit Lebenserfahrung und Feldkompetenz in der Kirche. Wie kann die Person, wie kann die Institution mit diesem „Schatz“ umgehen – das Veraltete daran ausscheiden, das bleibend Wertvolle daran in eine neue Gestalt und Energie transformieren? Welche Konflikte sind absehbar zwischen den Personen, zwischen den Generationen (Generation Y trifft auf Alt-68er), zwischen den Rollenverständnissen, zwischen den Rollen selbst (pastorale Rolle der Amtsinhaber*in / pastorale Rolle des Emeritus)? Welche Muster und Rollenverständnisse können zu einem gedeihlichen Zusammenwirken dienlich sein? Wie und wo können die beiden Seiten daran gemeinsam arbeiten? Welche Art von Begleitung ist angeraten? Welchen Reflexionsraum wollen und können das Personaldezernat, die Pastoralpsychologie oder eine „pastorale Stellenvermittlung“ dafür zur Verfügung stellen?

3. Ein institutioneller Vorschlag: pastorale Stellenvermittlung

Alle persönlichen, (berufs-)biografischen, tiefenpsychologischen und gesellschaftlichen Überlegungen (Teil II) zusammengefasst und auf die Frage nach der Gewinnung von Ruhestandsgeistlichen für kirchliche Dienste bezogen befürworten wir die Einrichtung einer speziellen „Pastoralen Stellenvermittlung“ für Pastor*innen einerseits und die Landeskirche, Kirchenkreise, Dienste und Werke andererseits. Der Grundgedanke ist, dass die einen (die Ruheständler*innen und/oder Pastor*innen in ihren letzten Amtsjahren) beschreiben und veröffentlichen, was sie können und



wollen; und dass die anderen (die kirchlichen „Arbeitgeber“) beschreiben und veröffentlichen, für welche Tätigkeiten, Projekte, Vertretungsdienste usw. sie Menschen suchen, die sie übernehmen wollen und können.

– Es gibt ein „Portfolio“ des/r Einzelnen, in dem er/sie selbst dokumentiert und beschreibt, was man kann, was man will, was man anzubieten hat.

– Es gibt ein „Anforderungsprofil“ seitens der Kirchenkreise oder Dienste und Werke: Was genau ist es, wofür man jemand braucht: eine Aushilfe, eine Vakanzvertretung, ein Projektengagement, eine Gruppenleitung, eine pastorale Beauftragung pro tempore et loco?

– Die Angebote und Nachfragen („Portfolio“ und „Anforderungsprofil“) können sich z.B. beziehen auf:

- Predigen/Predigtdienste/Andachten
- Amtshandlungen
- Seelsorge/Trauerbegleitung/Gesprächsgruppen/Heimseelsorge
- Erwachsenenbildung: Vorträge, Reisen, Gruppen, Gesprächsreihen, Kreise
- Management/Leitung und Verwaltung – z.B. Projektbegleitung, Geschäftsführung, Gemeindemanager
- Vollständige pastorale Vakanzvertretung für einen definierten längerfristigen Zeitraum im Rahmen des Vertretungspfarramts des Kirchenkreises
- Vakanzvertretungen (kurzfristig) für dreimonatige Sabbatzeiten, Elternurlaub
- Beratung, Supervision, Moderation, Prozessbegleitung.

Die Kompetenzen und Wünsche der einen Seite müssen mit den Anforderungen und Bedarfen der anderen Seite zusammenstimmen. Die pastorale Stellenvermittlung soll beide Seiten zusammenbringen; sie sollen in weiteren Gesprächen eigenständig zu praktischen Abstimmungen und Verabredungen kommen. Bei der Erstellung des persönlichen „Portfolios“ kann die Pastorale Stellenvermittlung ihre Unterstützung anbieten in Form von Personalberatung, Potentialanalyse, Biographiearbeit u.ä.m.; bei den Verhandlungen und Verabredungen zwischen Ruheständler*in und Arbeitgeber*in kann die Stellenvermittlung eine beratende und vermittelnde Rolle spielen.

Da der Rollen-Verlust mit seinen Schmerzen und Chancen ein anhaltender Prozess ist (man bleibt nicht, der/die man mit 65 war), muss die Rolle, die Passung sukzessive immer wieder einmal neu gefunden werden; regelmäßige Personalgespräche oder Personalberatung (in der Stellenvermittlung) sollten darum institutionalisiert werden.

Grundsätzlich sollten für solche Dienstverhältnisse die kirchenrechtlichen und die finanziellen Bedingungen geklärt werden, damit nicht jede*r Ruhestandsgeistliche bei jeder Gelegenheit in (finanzielle) Verhandlungen eintreten muss. Die jeweils zu schließenden Kontrakte müssen in einem kirchenrechtlich definierten Rahmen abgesichert sein und sich auf kirchenweit gültige finanzielle Regelungen beziehen, die nicht jedes Mal neu zu verhandeln wären.

4. Absehbare Konflikte in der Praxis

Die klassische Konfliktlinie zwischen „aktiven“ Pastor*innen und „Emeriti“ ist in jedem Kirchenkreis in der einen oder anderen Gemeinde virulent: Man braucht sie, aber sie mischen sich ein, wo es ihnen



nicht zusteht. Nicht-Loslassen-Können auf pastoraler wie auf gemeindlicher Seite ist in vielerlei Formen und Konstellationen häufig der Grund dafür. Zum Ruhestand bekommt man aus dem Personaldezernat (ggf.) einen wohlmeinenden Brief mit Tipps und dringenden Empfehlungen zur Vermeidung unerfreulicher Situationen.

Die aktuelle Rückbesinnung auf die „Ressource“ Ruheständler*innen wird nun (nach unserer supervisorischen Erfahrung) eine neue Form der Auseinandersetzung mit dem alten Konflikt veranlassen: Ruhestandsgeistliche wird man auf dem Hintergrund der existentiellen Situation schwer gewinnen können, wenn es nur um ein einfaches „weiter so wie bisher“ geht. Lückenbüsser zu sein, lässt die Restlebenszeit nicht zu, es sei denn, der ökonomische Aspekt zwingt jemanden.

Man wird ihnen also Möglichkeiten eröffnen, in denen es um Reduktion, Spezialisierung und Konzentration der pastoralen Tätigkeit geht, je nach Feldkompetenz und persönlichem Interesse. Attraktiv ist natürlich die Möglichkeit, sich ausschließlich auf diejenigen Projekte und pastoralen Aufgaben zu konzentrieren, die einem sinnvoll und sinnerfüllend erscheinen, die mit vielen Freiheiten und beruflicher Erfüllung verbunden sind; die nicht zu belastend und nicht zu sehr mit dem Alltagstrott behaftet sind, den man gerade hinter sich gelassen hat.

Was braucht es dann aber im Blick auf die jüngere Generation der aktiven Kolleg*innen, damit die sich nicht einer neuen Avantgarde privilegierter Ruhestandsgeistlicher gegenüber sieht, die alle diejenigen Aufgaben und Projekte übernimmt, die man selber gerne mit Lust und Freude übernehmen würde – wären da nicht die beruflichen Alltagsverpflichtungen, z.B. in der Gemeindeverwaltung, die einem die Möglichkeit dazu nehmen. Das alte Thema von Pflicht und Kür – es könnte sich zwischen den Generationen inszenieren und abbilden.

Es geht ja darum zu gehen. Für die einen. Und zwar wirklich zu gehen. Und es geht für die anderen darum, den kirchlichen Raum neu zu gestalten. Und zwar wirklich neu zu gestalten in einer sich dramatisch verändernden Welt. Wenn nicht sie – wer dann? Es geht also um die Gestaltung eines Generationswechsels innerhalb der Organisation, um die Gestaltung von Übergängen, institutionell wie individuell, im Blick auf die Zukunft der Kirche.

Dieses Dilemma ist nicht einfach zu lösen; ohne eine je aktuelle Moderation der individuellen Konfliktlage wird es vielleicht nicht gehen. Sicherlich wäre es sinnvoll, auch an dieser Stelle eine „Ethik des Dienstes“ zu diskutieren: Ruheständler*innen müssen sich nicht zu schade dafür sein, auch Routinearbeit zu übernehmen, tägliches Klein-Klein zu bearbeiten, Durststrecken durchzustehen, kurz: die Mühen der pastoralen Ebene auf sich zu nehmen – zumal wenn sie für ihren Dienst bezahlt werden. Es sollte zu einer angemessenen „Mischung“ attraktiver und gewöhnlicher Aufgaben kommen können. Auch das würde zu einer „Passung“ von Personen, Rollen und institutionellen (gemeindlichen) Kontexten gehören.

Es braucht einen institutionellen „Raum“, in dem diese Konflikte reflektiert und möglichst bearbeitet (und situativ gelöst) werden, damit hier statt eines neuerlichen Konflikts ein win-win-Arrangement zwischen den Generationen entsteht.

Teil II: Pastoralpsychologische und pastoralsoziologische Reflexionen – Aspekte, Ambivalenzen, Ambitionen

1. Die gesetzlich verpflichtende Ruhestandsregelung („65 plus x“)

Manche sehnen sich das Ende der Berufstätigkeit mit ihren Verpflichtungen herbei; manche empfinden die Zur-Ruhesetzung mit 65 als autoritären Eingriff in ihr Leben. So ähnlich kann es auch den Gemeinden oder Kolleg*innen gehen: die einen freuen sich, dass der Amtsinhaber absehbar mit



65 endlich geht; die anderen empfinden den erzwungenen Weggang als ungerechtfertigten Verlust, der ihnen da zugemutet wird.

Manch einer mag eine derartige Ambivalenz auch in sich selbst fühlen. Das bedeutet: Einerseits kann die gesetzlich verpflichtende Ruhestandsregelung mit ihrer Automatik als eine Kränkung („Zwangspensionierung“) erlebt werden: sie definiert mich als untauglich ohne Ansehen der (meiner) Person, sie beraubt mich sinnstiftender Beziehungen und Funktionen, sie nimmt mir bewährte Mittel der Selbstverwirklichung und der sozialen Teilnahme. Andererseits ist das unverrückbare Datum des Eintritts in den Ruhestand ein deutlicher Hinweis darauf, dass etwas zu Ende geht und dass etwas anderes anfängt; es kann als vorhersehbarer Meilenstein ein kräftiger Anstoß sein, die „Zeit danach“ als eine wirklich neue Lebensphase zu begreifen, in der die Dinge nicht einfach so weitergehen wie bisher; es ist eine Aufforderung, sich biografisch noch einmal neu zu erfinden und den spezifischen Sinn des eigenen Daseins in einem neuen Lebensabschnitt und die spezifische Aufgabe in der Gesellschaft der Menschen und in der Folge der Generationen neu zu bestimmen. Erik Erikson spricht in seinem Lebensphasen-Entwicklungsmodell von der Alters-Phase als der Stufe der „Generativität“ und der „Weisheit“.

2. Liberalisierung der Altersgrenze?

Die Überlegungen zur Liberalisierung der Altersgrenze, die überall in Politik, Gesellschaft und jetzt auch in der Kirche aktuell sind, haben einen ambivalenten Ursprung und werden von den Betroffenen auch ambivalent erlebt. Dahinter steht einerseits der schnöde ökonomistische Antrieb, durch den ubiquitären Fachkräftemangel ausgelöst, dass man die Alten im Betrieb behalten möchte, solange sie noch zu etwas zu gebrauchen sind; andererseits hat sich für einen großen Teil der Menschen die persönliche Lebenssituation in dieser Altersphase (65-70) gegenüber früheren Zeiten in gesundheitlicher und motivationaler Hinsicht so verändert, dass eine Berufsausübung sowohl möglich als auch sinnvoll ist und – unter bestimmten Bedingungen – von den Betroffenen selbst gewünscht wird.

Die dann mögliche individuelle Lebensentscheidung (ob und wann und wohin man geht) ist ein Freiheitsgewinn und wird grundsätzlich positiv erlebt. Für den Betrieb, z.B. für die Kirche, wäre dementsprechend eine individuelle Fallbehandlung möglich und nötig, also eine individualisierende Hinsicht darauf, wer was kann, wen man wozu gerne halten möchte, welche flexiblen Einsatzangebote, inhaltlich und zeitlich, möglich sind und wen man nicht mehr weiter beschäftigen möchte – eine echte Herausforderung für die kirchliche Personalpolitik!

Die individuelle Entscheidungsmöglichkeit bringt Freiheit, umgekehrt aber auch eine Verunsicherung mit sich und die ganz und gar individuelle Verantwortung für diese lebensgeschichtlich bedeutsame Entscheidung: Sowohl das (übergebührlige) Bleiben, als auch das (vorzeitige) Gehen kann – so oder so – eine individuelle Fehlentscheidung für sich selbst und/oder ein aggressiver Akt gegen die Anderen sein.

3. Die letzten Berufsjahre

Die letzten Berufsjahre (60-65) sind etwas Besonderes: sie können einerseits von einer gewissen Berufsmüdigkeit oder geringeren Belastbarkeit gekennzeichnet sein, die dann aber womöglich schon vorher bestand und sich jetzt in neuer Deutlichkeit zeigt – verbunden vielfach mit einem erhöhten Krankheitsstand und mit einer nachlassenden Bereitschaft, sich auf Veränderungen einzustellen. Andererseits intensiviert sich in den letzten Berufsjahren die Arbeit durch eine „gereifte“ und „erfahrungsgesättigte“ Kompetenz, durch die Fähigkeit zu größerer Gelassenheit, durch eine elegantere Performanz und durch ein vertieftes spirituelles Interesse.

Die personalentwicklerischen Überlegungen dazu sind geleitet von dem Gedanken, dass, in großer Flexibilität, eine quantitative Reduktion der Arbeit und eine qualitative Spezialisierung der Tätigkeiten



ermöglicht wird und eine Konzentration auf die „Schätze der Alten“: ihre geschulte Intuition, ihre Feldkompetenz in der kirchlichen Organisationskultur, ihre Bereitschaft zur Weitergabe ihrer beruflichen Erfahrung.

Für die landeskirchlichen Überlegungen zur Verwendung von Ruheständlern im kirchlichen Dienst könnte das bedeuten, dass man diese personalentwicklerischen Überlegungen eben auch für Dienste im Ruhestand berücksichtigt, also mit den Betroffenen selbst, die man gewinnen möchte, bereits jetzt bespricht und verhandelt.

4. Die ersten Ruhestandsjahre

Mit dem Ruhestand beginnt eine neue Lebensphase, die auch innerlich zu ergreifen ist, mit allen Mühen des Abschieds und der Umorientierung. Egal, was man macht und wie man es macht: es ist alles nicht mehr so wie zuvor. Obwohl ich mich vielleicht subjektiv kein bisschen anders fühle als zuvor (ich erlebe mich beispielsweise nicht älter oder langweiliger oder vermindert zurechnungsfähig) und obwohl meine Umwelt mich vielleicht genauso respektvoll und anspruchsvoll behandelt wie zuvor, weiß ich doch, dass eine neue Zeit begonnen hat und ich mich nach und nach mit neuen Realitäten auseinanderzusetzen habe, die auf Dauer nicht zu leugnen und zu verdrängen sind.

Wie auch immer – es gibt neue Perspektiven, es öffnen sich neue Räume (in der Kirche und/oder jenseits der Kirche) für neue Interessen und Orientierungen. Pastor*innen entwickeln nach Beendigung ihres Dienstes auch andere Interessen und gehen in Bereiche der Gesellschaft, die ihnen bisher wegen der kirchlichen Berufstätigkeit nicht oder wenig zugänglich waren. Die Kirche sollte es begrüßen, dass Pastor*innen sich nicht in der Kirche engagieren, sondern sich als Christenmenschen und ggf. Theolog*innen in andere Lebenswelten einbringen.

Es kann jedoch auch ein wohlbegründetes und vorteilhaftes Interesse der Pastor*innen selbst sein, über die Ruhestandsgrenze hinaus in der Kirche tätig zu bleiben – oder neu tätig zu werden. Der Vorteil ist ja: man bleibt im System! Ein gewisses Maß an Kontinuität im Lebenslauf gibt auch an dieser Stelle psychologische und existenzielle Sicherheit: man kann Eigenes (Erfahrung, Kompetenz) als wertvolle Ressource einbringen, man bleibt vernetzt und an Informationsflüsse und Arbeits- und Diskussionszusammenhänge angeschlossen, man hat eine Funktion und Aufgabe und kennt sich darin aus.

Durch die so erhalten gebliebene teilweise Partizipation wird dann ein moderater und moderierter Übergang, ein langsames Ausschleichen aus der Berufstätigkeit möglich – wofür man sich in den noch aktiven letzten Dienstjahren nicht die Zeit nehmen konnte oder wollte.

Gerade als Pastor*in mit der lebenslang gültigen Ordination kann das ein wichtiger Punkt sein: man fühlte sich ja zu diesem Beruf in besonderer Weise berufen; das Pastor*in-Sein ist ja in bestimmter Weise religiös aufgeladen (anders jedenfalls, als es der Fall gewesen wäre, wenn man z.B. Lehrer*in oder Betriebswirt*in geworden wäre); man hat ein Ordinationsgelübde abgelegt – und kann nun mit der Zur-Ruhesetzung nicht einfach als „Privatperson“ weiterleben. Gleichwohl soll und muss sich nun die Art, wie man als Ordinierte*r lebt und die damit verbundenen Rechte und Pflichten wahrnimmt (oder ruhen lässt), verändern; die Dienste als Ruhestandsgeistliche können ein Feld des Übergangs, des Experimentierens und Findens sein.

In der Gesellschaft würde Kirche so an der Aufgabe teilnehmen, Modelle für ein „In Würde alt werden“ zu finden und vorzuleben, indem sie einen Umgang mit „ihren“ Alten pflegt, der dem entspricht, und indem sie Personen im Dienst hat, die genau diese Thematik am eigenen Leibe durchdenken und darum authentisch darüber sprechen und kommunizieren können.

5. Gesellschaft und Kultur



Gesellschaft, Wirtschaft und Kultur sind auf eine ars vivendi gepolt, in der das alterslose Selbst mit einer Fülle von Techniken des Anti-Aging im Mittelpunkt steht; selbst der Tod, wenn seine Realität nicht gänzlich ausgeblendet, aus der Sprache exkommuniziert wird, selbst das Sterben avanciert darin zu einem großartigen Event.

Die Ärzte, die Psychotherapeuten im Gesundheitssystem sind in Bezug auf das Alter(n) auf die Defizite und Hinfälligkeiten, auf typische Alterserkrankungen und Altersrisiken fokussiert; seelische Probleme im Zusammenhang mit dem Altern werden systemkonform als Depression, als Angststörung usw. definiert und so psychiatrisiert: das Alter(n) ist zu einem Synonym für Abbau geworden und wird unter dem Gesichtspunkt der Krankheit wahrgenommen. Das entsprechende Gegenmittel ist die Entwicklung von Gesundheits- und Fitness-Programmen, die Körper und Seele so lange wie möglich in einem Normalzustand erhalten (oder diesen wiederherstellen) sollen.

Dieser Ideologie stellt die Kirche aus ihrer theologischen Tradition ein anderes Bild von Leben und Menschsein entgegen. Sie lädt dazu ein, sich mit der Begrenztheit und Fragmentarität allen Lebens zu versöhnen, statt nur dagegen anzugehen, und sie betrachtet das Alter als eine Lebensphase von eigener Würde und eigener Aufgabe, die mit dem Stichwort des Segens verbunden ist (Viktor Frankl: der Tod als Schrittmacher des Seins).

Theologische Themen treten an die Stelle hergebrachter „kirchlicher Geselligkeit“ in der Seniorenarbeit: In der biblischen Tradition finden Verlufterfahrungen ihre Sprache in den Klagepsalmen; die Bestimmung des Alters zum Segnen fordert ein engagiertes Nachdenken über Sinn und Gestaltung dieser Lebensphase heraus. Es gibt im Alter ein lebensphasengerechtes, besonderes und neues theologisches Bedürfnis, ein altersgemäßes Interesse an Religion, das also nicht nur mit der Angst vor dem Sterben verknüpft ist (C.G. Jung).

Diese traditionelle kirchliche Sichtweise findet neuerdings verstärkte Unterstützung durch kulturtheoretische und neurowissenschaftliche Überlegungen: Es gibt ein kulturelles Altern, ein Veralten der Lebensformen, -erfahrungen und -weisheiten (Jean Améry). Die Alten leben nicht mehr in der heutigen Welt; zugleich aber wird es zunehmend als ein Schaden gesehen, dass die Erfahrungen, Weisheiten und Erkenntnisse nicht mehr tradiert werden. Bildungseinrichtungen ebenso wie Wirtschaftsbetriebe bemühen sich, Erfahrungswissen und intuitive Fähigkeiten, die tiefer verankert sind, für Gesellschaft und Unternehmen zu erhalten und fruchtbar zu machen.

In der Hirnforschung begreift man, dass das „alte Gehirn“ sich nicht durch Abbauprozesse von „jungen Gehirnen“ unterscheidet, sondern durch Umbauprozesse. Junge Gehirne zeichnet eine schnelle Auffassung und Umsetzung aus, Lernbegierde, Auseinandersetzungslust, Problemlösungsorientierung. Alte Gehirne sind dagegen mehr auf Mustererkennung aus, auf Einklang und Vermittlung von Neuem mit Bekanntem; sie sind fähig, Grauzonen und Ambivalenzen auszuhalten. Daraus resultiert ein gewisser „Konservativismus“, eine für Lebens-, Aneignungs- und Entwicklungsprozesse notwendige Entschleunigung, die für Nachhaltigkeit sorgt.

6. Das geistig- und geistlich-existenzielle Erleben des Alter(n)s

Die Reflexion auf den Eintritt in den Ruhestand ist eine Einladung zur Konzentration auf das Wesentliche. Das Abschiednehmen von den bisherigen Welten und Bindungen und die Eröffnung neuer Horizonte und Lebensmöglichkeiten regt eine Fülle von Gedanken, Suchbewegungen und (Selbst-)Experimenten an. Es ist eine ungemein kreative Zeit.

Man findet die richtige Mitte zwischen Mitmachen und Abstandhalten. Man findet Wege, weiter mitzubestimmen und gleichzeitig viel mehr „spirituell“ zu werden, also aus einer neuen möglichen Distanz heraus sich zu engagieren. An die Stelle von Pflicht und Agenda tritt die Neigung, die Lust, der theologische Eros. Man entscheidet frei darüber, wie weit man sich von den Anderen in Dienst nehmen lässt (was eine hohe ethische Qualität hat) und inwieweit man eigene Akzente setzen



möchte.

Die große Chance ist es, dass man nun sozusagen alles „ein zweites Mal (er)leben“ kann (Jacob L. Moreno): Man ist mit Lebensbilanz und Rückblick, aber dabei auch mit Neudeutung des eigenen Lebens, mit einem „Reframing“ der eigenen Lebenserfahrungen und Lebenswege befasst. Man kann „alles“, was man anfängt, noch einmal neu und anders erleben (und neu und anders machen) jenseits der Muster, die sich bisher (mehr oder weniger) bewährt haben. Man orientiert sich insgesamt eher an höheren oder allgemeineren Werten, als dass man sich für die unmittelbaren Zusammenhänge und Bedürfnisse, in die man dienstlich eingebunden ist, funktionalisieren ließe; z.B. geht es nicht nur und nicht primär nur um Kirche, sondern um das Christentum oder um die religiöse Dimension im Leben unserer Gesellschaft oder Zivilisation.

Diese Chance und diese Orientierung ermöglichen einem auch einen größeren, freundlichen Humor im Umgang mit der Welt und, vor allem, mit sich selbst. Von den Phänomenen des „kulturellen Alterns“ bin ich ja selber auch betroffen, nicht nur im Hinblick auf meine Computerkenntnisse, sondern – weniger harmlos – im Hinblick z.B. auf meine (Kirchen- und Predigt-)Sprache, auf meine Umgangsformen in der kirchlichen Organisationskultur, auf mein „Ritualdesign“ bei den Amtshandlungen, ja, auf die Begriffe und Kategorien meines theologischen Nachdenkens und Weltbegreifens. Man kann sich humorvoll selbst relativieren, wissend, dass noch so viel Selbstmodernisierung, Nachhol- und Aufholbestreben z.B. im Kennenlernen der neuesten „Diskurse“, diesen Mangel nicht wird ausgleichen können.

So behandelt man seine körperlichen, mentalen und geistigen Schwächen mit der richtigen Dosierung zwischen Akzeptanz und Training. Die Gelassenheit mutiert niemals zur Selbstverwahrlosung, das ehrgeizige Weiterlernen weiß sich vor narzisstischem Wahn und Illusionen des Bleiben-und-Mithalten-Könnens zu bewahren.

7. Was bedeutet das für die Verwendung von Ruheständler*innen?

Es geht hier um so etwas wie „Altersweisheit“ – eine sensible Größe, die nicht objektivierbar und nicht machbar ist ... und dennoch für jede Institution, ja für jede Gesellschaft (eigentlich) eine notwendige Ressource darstellt. Im Unterschied zu früheren Zeiten geht es heutzutage nicht mehr einfach darum, lebenslang angesammelte Erfahrung (Lebenserfahrung, Menschenkenntnis, sachliches Know-how, Kulturtechniken) bloß weiterzugeben; Inhalte und Formen der Realitätsbewältigung sind u.U. veraltet. Worauf es heute ankommt, ist das Vorleben und die Weitergabe einer Haltung, die als erworbene, leidgeprüfte, humorvoll bewährte Lebenshaltung zu überzeugen vermag. M.a.W.: es geht um paradoxe Kontingenzbewältigung im Angesicht einer prinzipiell unübersichtlichen, überkomplexen, nicht bewältigbaren Lebensrealität in Kirche und Gesellschaft.

Diese Ressource, diese Haltung für die Kirche zu erhalten und in die kirchlichen Wandlungsprozesse einzubeziehen, zeugte von institutioneller Klugheit; eine pastorale Stellenvermittlung könnte der Ort in der Organisation sein, an dem beide Seiten diese Chance gemeinsam ins Werk setzen könnten.

Deutsches Pfarrernetz, ISSN 0939 - 9771

Herausgeber:

Geschäftsstelle des Verbandes der ev. Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland e.V

Heinrich-Wimmer-Straße 4

34131 Kassel