

Thomas Mäule

Alter(n) diakonisch gestalten - wider die demografische Ignoranz!¹

1. Zukunft ist Alter

Das „so dominante Negativbild“ des Alters muss überwunden und die Überzeugung gestärkt werden, „dass das Leben ein kontinuierliches Abenteuer mit immer neuen Herausforderungen ist“. Das ist das Credo von Paul Baltes, des Doyens der deutschen Altersforschung. Einen seiner letzten Vorträge hat er unter den Titel „Zukunft ist Alter“² gestellt. Darin bringt er zum Ausdruck, dass es nicht einfach um die Zukunft von Alter und Altern geht, die wir irgendwie gestalten müssen. Vielmehr wird es eine Zukunft ohne Alter und Altern nicht geben.

Der gesellschaftliche Fortschritt hat uns die Chance für ein längeres und gutes Alter eröffnet. Das trifft vor allem auf das junge, das dritte Alter (70 bis 85 Jahre) zu. Das hohe, das vierte Alter (ab 85 Jahre) ist dagegen die große Unbekannte und Herausforderung der Zukunft. Aus dieser Gesamtlage ein differenziertes Bild vom Altern und seiner Zukunft zu gestalten, ist eine Herausforderung, die uns alle angeht.

Die gesellschaftliche Sicht des Alters ist nach wie vor negativ. In der Regel gilt als „alt“, wer aus dem „Berufsleben“ aus Altersgründen ausscheidet. Angenommen wird, dass ab dem gesetzlich definierten Renteneintrittsalter die körperliche und seelisch-geistige Leistungsfähigkeit zurückgehen. Der Rückgang scheint biologisch-genetisch determiniert, der Altersstereotyp ist weitgehend negativ mit Nicht-Arbeit konnotiert, der Begriff „Alter“ primär eine gesellschaftliche Kategorie.

Aus der Sicht der Biologie oder der Psychologie wird dagegen nur selten vom Alter und sehr viel häufiger vom „Altern“ eines Menschen gesprochen. Der Begriff des „Alterns“ hebt darauf ab, den Prozess des Altwerdens in den Blick zu nehmen. Dieser Prozess allmählicher Veränderungen beschränkt sich dabei nicht allein auf Verluste (wie Einbußen in den geschwindigkeitsbezogenen Arbeitsabläufen oder verringerte körperliche Leistungskapazität), sondern schließt auch produktive Kräfte des Alters (sozialkommunikative Kompetenzen, gut organisierte und leicht abrufbare Wissenssysteme) ein.

Meist stehen die Schwächen des Alters im Vordergrund, wenn in der Öffentlichkeit über Folgen des demografischen Wandels gesprochen wird. Auch die seriösen Medien sind davor nicht gefeit. In dem neu erschienenen DIE ZEIT-Lexikon wird „Alter“ definiert als ein „komplexer [...] Prozess, der charakterisiert ist durch irreversible Veränderungen im Bereich der Lebensfunktionen“, einschließlich der „Abnahme der

¹ Vortrag am 11.06.2008 an der Theologischen Fakultät der Universität Rostock.

² P. B. Baltes: Zukunft ist Alter. Vortrag am 24.04.2005, Schauspielhaus Zürich.

Leistungsfähigkeit aller Organe“³. Nichts steht in dieser – biologisierend pessimistischen – Definition über die präventive und optimierende Veränderbarkeit des Alters, nichts über die kulturelle, geistige, gesellschaftliche Dimension. Paul Baltes fordert nun, dieses immer noch „dominante Negativbild des Alters zu ändern, damit das Alter eine Zukunft hat“. Das ist nicht neu. Die Forderung wird von U. Lehr⁴ seit Jahrzehnten erhoben. Auch die Expertenkommission „Ziele in der Altenpolitik“ möchte das „aktuelle gesellschaftliche Altersbild [...] korrigieren“⁵, „an eine neue Vision für das Leben im Alter [...] glauben und daran gemeinsam [...] arbeiten“⁶. Nur: warum gibt es bisher keine entscheidenden Fortschritte, ein differenziertes Altersbild zu schaffen, eines, in dem die positiven und die negativen Seiten des Alters einen gleichberechtigten Platz haben? Liegt es an dem herrschenden Jugendwahn oder an der Einstellung zum eigenen Alter? Altwerden, das will jeder. Alt sein dagegen niemand. Liegt es daran, dass man die Schwierigkeiten einer guten und zukunftsweisenden Kultur des Alters unterschätzt? Liegt es an einer zu großen Portion Optimismus von Gerontologen, die bereits zu Beginn der 1980er Jahre das Alter als eine Lebensphase der „späten Freiheit“⁷ charakterisierten? Die Notwendigkeit differenzierter Altersbilder lässt sich vernünftigerweise nur vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Erkenntnisse skizzieren, die eine starke empirische Grundlage haben.

In einem folgenden zweiten Teil werden wichtige Erkenntnisse der Altersforschung knapp dargestellt. In einem weniger umfangreichen dritten Teil steht die demografische Ignoranz im Mittelpunkt. Vor diesem Hintergrund wird in einem vierten Teil nach dem christlichen Verständnis von Alter und Altern gefragt. In einem fünften Teil werden fünf grundlegende Herausforderungen in diakonischer Perspektive genannt. Aufgabenstellungen werden skizziert und im Blick auf diakonische Altenhilfeträger konkretisiert.

2. Die vielen Gesichter des Alters

Es ist längst klar, dass ältere Menschen keine homogene Gruppe sind. Von „dem“ Alter kann nicht gesprochen werden. Wichtige Erkenntnisse der Altersforschung werden im Folgenden knapp skizziert⁸. Zunächst werden positive Befunde benannt, die für gerontologische Aufbruchstimmung gesorgt haben und immer noch sorgen. Beschrieben werden die produktiven Kräfte des Alters, die Anlass geben, unser bisheriges gesellschaftliches Altersbild zu korrigieren. Es wäre aber unredlich, nur die guten Nachrichten im Stile einer „happy gerontology“ zu bündeln. Wenn es um das hohe, das vierte Lebensalter geht, gilt es ein Bild zu zeichnen, in dem auch die negativen Seiten des Alters und die Schwierigkeiten der Gestaltung ihren Platz haben.

³ Zeitverlag (Hg.): DIE ZEIT: Das Lexikon in 20 Bänden. Mit dem Besten aus der Zeit. Bd.1 (A-Bar), Hamburg 2005, S.206.

⁴ U. Lehr: Psychologie des Alterns, Heidelberg 1972.

⁵ Bertelsmann Stiftung (Hg.): Alter neu denken. Gesellschaftliches Altern als Chance begreifen. Gütersloh 2007, S.357. Unter Leitung von A. Kruse und R. Süssmuth hat die Expertenkommission mit dieser Monografie zentrale Grundlagen einer Politik für ältere Menschen vorgelegt.

⁶ A.a.O., S.10.

⁷ L. Rosenmayr: Die späte Freiheit, Berlin 1983.

⁸ Vgl. hierzu die Berliner und Heidelberger Altersstudie (Anm. 10 u. 11) sowie A. Kruse / E. Schmitt: Zur Veränderung des Altersbildes in Deutschland: In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) 49-50/2005, S.9-17 und A. Kruse: Alter zwischen Verletzlichkeit und Wachstum. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit 2/2006, S.4-19.

2.1 Positive wissenschaftlichen Erkenntnisse über das Dritte Alter

Die erste wichtige, wenn auch nicht neue Erkenntnis: Alter ist nicht Alter. Das Alter hat viele Gesichter. Je älter wir werden, umso größer sind die interindividuellen Unterschiede zwischen gleich alten Personen. Das längere Leben individualisiert, die durch Anlage, Umwelt und Lebensstil entstehenden Unterschiede zwischen Einzelpersonen werden größer.

Bei einer goldenen Konfirmation kann man das erleben. Wenn man die Jubilare sieht, glaubt man, einige hätten ihre Kinder, andere dagegen ihre Eltern mitgebracht – und dies: obwohl alle gleichaltrig sind, also so um die 63 Jahre. Das wahrgenommene Alter aber reicht praktisch von 50 bis 80 Jahren.

Altersprozesse, die bei allen Personen in einem bestimmten Alter in gleicher Weise ablaufen, gibt es nicht. Das macht die Sache so kompliziert. Die Implikationen – auch für kirchliches und diakonisches Handeln – sind klar: Die Variabilität zwischen alten Menschen ist zu groß für altersfixierte Standardlösungen. Dies ist auch einer der Gründe, warum Wissenschaftler vor einem gesetzlich definierten Renteneintrittsalter abraten. Alterspolitik muss variabel und differenziert sein. Konzepte, die auf homogene Bedürfnissen alter Menschen setzen, gehen an Bedarfen häufig vorbei.

Eine weitere wichtige Erkenntnis ist, dass alte Menschen – was ihre Gesamt-Vitalität angeht – „jünger“ als die Gleichaltrigen aus früheren Generationen sind. Die Lebenszeit für ein aktiv-gesundes Alter dehnt sich aus, in den letzten 30 Jahren um etwa fünf Jahre. Die heute 70-Jährigen sind beispielsweise mindestens genauso fit, geistig und körperlich, wie die 65-Jährigen der vorangegangenen Generation. Wissenschaftliche Befunde legen nahe, dass diese Vitalisierung des Alters noch nicht zum Stillstand gekommen ist. Die Steigerung der durchschnittlichen Lebenserwartung und der Funktionstüchtigkeit ist das Resultat der gesellschaftlich-kulturellen Evolution, also vor allem ein Erfolg der Kultur, nicht der Genetik.

Eine dritte wichtige Erkenntnis, die auf wissenschaftliche Befunde zurückgeht und dem negativen Altersbild widerspricht, ist, dass es mehr Potential im Alter gibt als gemeinhin angenommen. Das Lern- und Wissenspotenzial der 60 und 70-Jährigen ist insgesamt größer als vermutet. Ältere Menschen lernen zwar nicht so gut und schnell wie jüngere, aber doch noch recht gut. Die Grundlagen für lebenslanges Lernen sind gegeben. Auch im Alter gibt es ein Entwicklungspotenzial hinsichtlich der geistigen Leistungsfähigkeit und insbesondere auch der körperlichen Fitness. Diese latenten Reserven liegen oft brach, weil sie nicht abgerufen und zur Entfaltung gebracht werden.

2.2 Potenziale des Alters

Der Fünfte Altenbericht der Bundesregierung⁹ greift diese Thematik auf. In ihm werden die Stärken des Alters hervorgehoben. Der Untersuchungsauftrag der Kommission hatte drei Ziele: Erstens die Potenziale des Alters und ihre Entwicklung bis zum Jahr 2020 zu beschreiben. Zweitens eine Antwort auf die Frage geben, inwieweit die

⁹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen. Berlin 2005.

produktiven Kräfte des Alters gesellschaftlich besser genutzt werden können und drittens Empfehlungen zur besseren Nutzung der Potenziale entwickeln.

Die elfköpfige Expertenkommission orientierte sich dabei an fünf Leitbildern:

- (1) Das Leitbild der „*Mitverantwortung*“ hebt hervor, dass ältere Menschen über kognitive, lebenspraktische und sozialkommunikative Kompetenzen verfügen, die sie befähigen, innerhalb der Gesellschaft ein mitverantwortliches Leben zu führen. Damit das Leitbild der Mitverantwortung verwirklicht wird, muss unsere Gesellschaft ältere Menschen viel stärker als aktive und kompetente Bürgerinnen und Bürger ansprechen.
- (2) Das zweite Leitbild lässt sich umschreiben mit „*Alter als Motor für Innovation*“. Die Kommission hebt hervor, dass sich die Innovationsfähigkeit der deutschen Wirtschaft nur dann erhalten lässt, wenn es gelingt, das Beschäftigungspotenzial älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser auszuschöpfen. Hier sind lernförderliche Arbeitsbedingungen wichtig. Denn nur durch kontinuierliche Fort- und Weiterbildung bilden sich kreative Potenziale aus und bleiben erhalten. Mit dem zunehmenden Anteil älterer Menschen gewinnt auch deren bürgerschaftliches Engagement an Bedeutung für die Erhaltung der Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft.
- (3) Das dritte Leitbild betont die „*Nachhaltigkeit und Generationensolidarität*“. Die Förderung der Lebensbedingungen älterer Menschen darf die Entwicklungschancen nachfolgender Generationen nicht beeinträchtigen. Fragen des Alters müssen deshalb grundsätzlich in generationenübergreifenden Kontexten behandelt werden.
- (4) Das vierte Leitbild betont „*Lebenslanges Lernen*“. Fortschritt bringt mit sich, dass Wissen schneller veraltet, Erfahrungen schneller nutzlos werden. Deshalb ist die Vorstellung, man könne Ausbildung auf einen frühen Lebensabschnitt begrenzen, nicht mehr zeitgemäß. Ebenso wie sich nachfolgende Generationen lebenslang weiterbilden müssen, sollen auch ältere Menschen offen sein für Bildungsangebote. Bildung im Alter sollte zur Pflicht werden.
- (5) Das fünfte Leitbild sieht in der „*Prävention*“ eine große Chance für ein langes Leben in guter Gesundheit, Selbständigkeit und Mitverantwortung. Es beinhaltet zum einen die Vermeidung von Krankheiten und funktionellen Einschränkungen, zum anderen die Verringerung bestehender sozialer Ungleichheiten im Hinblick auf materielle Ressourcen, Bildungschancen, gesundheitliche Versorgung und Wohnsituation.

Die fünf Leitbilder machen deutlich, dass zu den Potenzialen im Alter nicht nur finanzielle Ressourcen gehören. Neben materiellen Ressourcen stehen Gesundheit, Interesse, Lernfähigkeit, Erfahrung, Zeit und Wissen. Darüber hinaus macht die Kommission aufmerksam, dass Potenziale des Alters sich nicht allein schon deshalb entwickeln, weil Menschen älter werden. Mit dem Begriff der Potenziale verweist sie auf eine doppelte Verpflichtung: aus individueller Perspektive geht es um persönliche Ziel- und Wertvorstellungen, ganz konkret um selbst- und mitverantwortliche Lebensführung. Aus gesellschaftlicher Perspektive steht die Frage im Vordergrund: wie motivationale, soziale, kulturelle und institutionelle Rahmenbedingungen geschaffen werden können, die eine Verwirklichung von Potenzialen begünstigen.

2.3 Das vierte Lebensalter

Derlei positive Erkenntnisse über das Alter und dessen Potenzial versetzen Gerontologen und Gesellschaftspolitiker in eine Art Aufbruchstimmung. Zwar sind die genannten Potenziale bei den meisten Menschen im Alter durchaus vorhanden. Ich entdecke sie bei vielen Bewohnern der über 60 Einrichtungen der Evang. Heimstiftung im Süddeutschen Raum.

Nur erlebe ich auch, dass das Leben in vielen Fällen länger dauert als Potenziale und Ressourcen in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen.

Die Berliner Altersstudie¹⁰, in der unter Mitwirkung von Paul Baltes erstmals ein Altersbereich von 70 bis 100 Jahren systematisch und intensiv untersucht wurde, hat gezeigt, dass Optimismus bezüglich des hohen Alters zumindest bisher noch ungegerechtfertigt ist. Und die Erfahrungen und Ergebnisse der Heidelberger Hundertjährigen-Studie¹¹ belegen, dass bei einer Rate der Pflegebedürftigkeit von 83% die Grenzen der menschlichen „Architektur“¹² mit der Lebenslänge immer stärker spürbar werden. Nur 6% der Heidelberger Hundertjährigen sterben in guter körperlicher Gesundheit. Zwar ist die durchschnittliche körperliche und geistige Leistungsfähigkeit älterer Menschen erheblich höher als früher, doch diese positive Entwicklung kann die negativen Folgen des hohen Alters nicht ausgleichen, allenfalls mildern.

Natürlich gibt es im Altersbereich von etwa 85-90 Jahren aufwärts eine große individuelle Variabilität, doch die Verletzlichkeit des Organismus, die Anfälligkeit für gesundheitliche Störungen und funktionelle Einbußen, nimmt erkennbar zu. Das Risiko der chronischen körperlichen Erkrankungen sowie der Hilfe- und Pflegebedürftigkeit steigt erheblich an. Jenseits von 85 Jahren liegt die Zahl derer, die unter chronischen Belastungen leiden, fast fünfmal höher als bei den 70-bis 85-jährigen.

Auch das Zentralnervensystem ist von einer erhöhten Verletzbarkeit betroffen. Diese spiegelt sich zum einen in einer langsameren, weniger genauen und störungsanfälligeren Informationsverarbeitung wider, zum anderen in einem deutlichen Anstieg der Demenzen. Leiden unter den 70-Jährigen weniger als 5 % an einer Form von Demenz, unter den 80-Jährigen zwischen 10 und 15% - so unter den 90-Jährigen bereits jeder Zweite. Dazu kommt, dass im Vierten Alter das Einsamkeitsrisiko zunimmt. Die Wahrscheinlichkeit steigt, dass nahe stehende Personen sterben. Häufig sinken Indikatoren des Wohlbefindens wie Lebenszufriedenheit, soziale Eingebettetheit, positive Lebenseinstellungen. Das hohe Alter setzt auch für das Psychische deutlichere Grenzen. Trotz einer im Allgemeinen gegebenen materiellen Sicherheit sind allein stehende Frauen im vierten Lebensalter vom Risiko der Armut bedroht.

Die Hochaltrigkeit geht mit einer Häufung von Verlusten einher. Der letzte Lebensabschnitt stellt zum einen die Frage: wie kann die menschliche Würde in den letzten Jahren des Lebens erhalten werden? Und er wird zur neuen Herausforderung, wenn

¹⁰ K.U. Mayer / P.B. Baltes (Hg.): Die Berliner Altersstudie. Berlin 1996. Die mehr als 500 Teilnehmenden wurden über fast 10 Jahre hinweg an fünf aufeinander folgenden Zeitpunkten von einem interdisziplinär zusammengesetzten Befragungsteam untersucht.

¹¹ C. Rott u.a.: Heidelberger Hundertjährigen-Studie (Forschungsbericht Nr. 9). Heidelberg 2001.

¹² Vgl. P.B. Baltes: Alter und Altern als unvollendete Architektur der Humanontogenese. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 6/1999, S.433-488.

er mit dem Prozess eines langsamen Sterbens überlagert wird¹³. Ein schneller Tod im hohen Alter scheint nur einer Minderheit vorbehalten zu sein. In der Heidelberger Hundertjährigen-Studie war dies weniger als ein Viertel. Viel häufiger, bei ca. 45% der Todesfälle, war eine über Jahre kontinuierlich zunehmende Gebrechlichkeit die nach außen sichtbare Ursache des Lebensendes.

Die Fragilität des Lebens anzuerkennen und die Abhängigkeit von der Hilfe anderer anzunehmen, wird im Vierten Alter zu einer zentralen Entwicklungsaufgabe.

Zum „Vierten Alter“ ist nachzutragen: dass das zehnte Lebensjahrzehnt mindestens die Hälfte der jetzt lebenden jüngeren Generation, sowohl Frauen als auch Männer, erreichen werden. Wer heute zwischen 20 und 30 ist, wird aller Voraussicht nach einen einhundertsten Geburtstag erleben. So die Prognose des Rostocker Max-Planck-Instituts für demografische Forschung¹⁴.

3. Wider die demografische Ignoranz

Der Rostocker Demograph James W. Vaupel hat den Begriff „demografische Ignoranz“ in die öffentliche Diskussion eingeführt, indem er feststellte: „Nicht der demografische Wandel an sich, sondern die demografische Ignoranz stellt die eigentliche Gefahr für Deutschland dar“¹⁵.

Ein zentraler Kritikpunkt, auf den Vaupel hinweist, ist die Behauptung, dass bald ein Ende des Zuwachses der Lebenszeit erreicht sein wird. Gerade in Ländern mit den höchsten Werten der Lebenserwartung (wie Japan, Frankreich oder Schweden) wächst die Lebenszeit unaufhaltsam an. Vaupel verweist auf zahlreiche Beispiele, wie schnell prognostizierte Obergrenzen der Lebenserwartung durch die Realität eingeholt und übertroffen wurden¹⁶. Dennoch beharren in Deutschland die offiziellen Stellungnahmen hartnäckig darauf, dass die Lebenserwartung höchsten nur noch langsam zunehmen wird. Die Konsequenzen sind fatal. Verlängert man den in den letzten 50 Jahren für Deutschland gefundenen Anstieg der Lebenserwartung für Männer und Frauen bis in das Jahr 2050, so ergibt sich gegenüber der aktuellen (11. koordinierten) Bevölkerungsvorausberechnung eine um 2,4 Jahre höhere Lebenserwartung für Männer. Die Prognose für die Frauen liegt um 4,5 Jahre über der offiziellen Schätzung. Die Ignoranz ist insoweit fatal, als dass zukünftige Anforderungen an Renten-, Gesundheits- und sonstige Sozialversorgung aus den Vorhersagen zur Entwicklung der Lebensdauer abgeleitet werden. Schon ein Anstieg der Lebenserwartung von nur wenigen Jahren kann den Bedarf an Sozialleistungen massiv steigern. Am wohl nachdrücklichsten hat sich in dieser Hinsicht die Enquete-Kommission „Demografischer Wandel“ blamiert, deren im Jahre 1999 veröffentlichte Prognose der Zahl der Pflegebedürftigen für das Jahr 2010 bereits im Jahr des Vorlegens erreicht war. Die Kommission hinkte also über 10 Jahre hinterher.

¹³ A. Kruse: Das letzte Lebensjahr. Stuttgart 2006.

¹⁴ J.W. Vaupel / K.G.v.Kistowski: Die neue Demografie und ihre Implikationen für Gesellschaft und Politik. In: N. Werz (Hg.): Demografischer Wandel, Baden-Baden 2008, S.33-49.34.

¹⁵ J.W. Vaupel: Deutschlands größte Herausforderung. Wider die Demografische Ignoranz. FAZ vom 08.04.2004, S.41.

¹⁶ Vgl. hierzu auch C.Rott: Demografie des hohen und sehr hohen Alters. In: A. Kruse / M. Martin (Hg.): Enzyklopädie der Gerontologie. Alternsprozesse in multidisziplinärer Sicht, Bern 2004, S.51-65.

Demografische Ignoranz ist für Vaupel auch auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Aus dem demografischen Wandel ergibt sich langfristig ein Mangel an qualifizierten jüngeren Arbeitskräften. Es überrascht, dass derzeit fast 60% der Betriebe und Unternehmen in Deutschland keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Alter von mehr als 50 Jahren beschäftigen. Mittelfristig wird die Wirtschaft nicht auf das Beschäftigungspotenzial älterer Arbeitnehmer verzichten können. Von daher ist eine Personalpolitik nicht zukunftsfähig, die konjunkturbedingte Kapazitätsprobleme durch Freisetzung älterer Arbeitskräfte löst. Eine zentrale Frage wird sein, welche innerbetrieblichen, tariflichen und politischen Maßnahmen umgesetzt werden können, um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu erhalten. Die Berechnungen des Rostocker Instituts unterstreichen die Notwendigkeit, durch kontinuierliche Weiterbildung eine stärkere Bindung von Arbeitskräften an das Unternehmen deren Motivation und Innovationsfähigkeit zu erhalten. Entscheidend ist nicht nur eine Verlängerung der Erwerbsbiografie, sondern auch ihre aktive und kreative Gestaltung¹⁷.

Aber auch auf individueller Ebene ist demografische Ignoranz zu finden. Trotz deutlich gestiegener Lebenserwartung werden junge und ältere Menschen noch immer in das starre Muster klassischer Erwerbsbiografie gepresst: Ausbildung, Arbeitszeit, Ruhestand. Diese sequentielle Struktur ist für die Herausforderungen der Zukunft ungeeignet. Lebenslange Entwicklung braucht ein Neben-, Durch- und Miteinander von Bildung, Arbeit, Familie und Ruhestand, mit einem hohen Grad an Variabilität und Durchlässigkeit. Darüber hinaus sind Staustellen im Lebensverlauf ein weiteres Problem. Einzelne Altersabschnitte sind durch Mehrfachbelastung überfrachtet. Klassisch ist die Situation der 20-bis 40-Jährigen: die Bildung dauert länger, der Beruf erfordert einen längeren Einstieg. So bleibt keine Zeit und Energie für die Familiengründung. Lebenslauf Forscher sehen in der angestauten Dreifachbelastung von Bildung, Beruf und Familie einen Hauptgrund für die gegenwärtige Fertilitätskrise – eine wichtige Komponente der demografischen Alterung unserer Gesellschaft.

Demografische Ignoranz hilft nicht weiter. Die alternde Gesellschaft fordert vom Einzelnen eine aktivere Gestaltung seines Lebenslaufes. Politik und Wirtschaft können dafür die Voraussetzung durch größere Wahlmöglichkeiten schaffen. Zu denken ist an Weiterbildungsprogramme für Ältere und Menschen nach der Familienphase, Anreize für Familienzeiten und familienfreundliche Arbeitsgestaltung, das Aufheben starrer Altersgrenzen oder die Überwindung der automatischen Verteuerung der Arbeitskraft mit dem Alter. So würden große Hürden fallen, die heute einer flexibleren Lebenslaufgestaltung entgegenstehen.

4. Altersbilder und Altern in der Bibel

Die aufgezeigten Forschungsbefunde über das Altern lassen es sinnvoll erscheinen, zwischen einem „dritten“ und „vierten“ Lebensalter zu differenzieren, auch wenn diese Unterscheidung nur als grobes Orientierungsmuster zu verstehen ist. Während das dritte Lebensalter durchaus im Sinne der „späten Freiheit“¹⁸ mit Chancen und Potentialen beschrieben werden kann, ist das Vierte Alter mit einer Häufung von Herausforderungen und Verlusten charakterisiert. Vor diesem Hintergrund wird nach

¹⁷ J.W. Vaupel / K.G.v.Kistowski, a.a.O, S.48f.

¹⁸ Vgl. Anm. 7.

dem christlichen Verständnis von Altern gefragt. Wie redet die Bibel über das Alter? Welches Lebenswissen entfalten hierzu die biblischen Erzähltexte?¹⁹

Alte Menschen spielen in vielen biblischen Erzählungen und Texten eine bedeutsame Rolle und nehmen im Zusammenleben der Generationen wichtige Aufgaben wahr. An zahlreichen Stellen berichtet das Alte Testament von Menschen, die erst im hohen Alter einen Auftrag von Gott erhalten und ihre Potenziale dazu nutzen und entfalten. Noah ist hoch betagt als Gott ihn beauftragt, eine Arche zu bauen, um seine Familie und die Tierwelt vor der Sintflut zu retten. Abraham und Sara geben alles Vertraute auf und wandern – auf Gottes Geheiß - in die Fremde. Mose führt ein schwieriges Volk aus Ägypten in das Land der Verheißung. Josua bringt das Volk über den Jordan und stirbt mit 110 Jahren. Es sind in biblischer Perspektive mit Alter gesegnete Menschen, die Neues wagen, Erstaunliches vollbringen, Sicherheiten aufs Spiel setzen und Begabungen dazu nutzen.

Die Bibel weiß aber auch um die Verletzlichkeit des Alters. Alte Menschen werden beschrieben, die hilfsbedürftig sind, ohnmächtig und angewiesen oder die ausgenutzt und betrogen werden. Da ist Abrahams Sohn – Isaak. Er ist bettlägerig und pflegebedürftig. Das Augenlicht ist ihm abhanden gekommen. Schonungslos wird geschildert, wie der alte blinde Mann um seinen letzten Willen betrogen wird. Sein Wunsch, den Erstgeborenen zu segnen, ihn als Nachfolger in das Erbe einzusetzen, wird von seiner Frau durchkreuzt. Das Testament wird gefälscht, die Segensenergie der Generationenfolge auf den Jüngeren umgeleitet. Abhängigkeit und Pflege, Behinderung und Schwäche sowie eine Familie, die die Schwäche ausnutzt, gehören ebenso zu den Altersbildern im Alten Testament.

Alt werden kann aber auch heißen: mit Fragmenten leben zu lernen. Leben als Fragment meint zum einen die körperliche Verletzlichkeit, auf der anderen Seite ist es der „Vorgeschmack“²⁰, Teil eines größeren, nicht sichtbaren Gesamtzusammenhangs zu sein. Mose kann nicht zum Ziel bringen, was er über 40 Jahre lang verfolgt. Ehe das Volk der Hebräer sich dem verheißenen Land nähert, lässt Gott Mose das zukünftige Land in all seiner Schönheit von den Bergen Jordaniens aus sehen. Und Mose hört: Du hast es mit deinen Augen gesehen, aber du sollst nicht hinübergehen. Alt werden heißt hier: sich versöhnen mit dem Unabgeschlossenen, heißt Vertrauen lernen zu den nachfolgenden Generationen, heißt Loslassen und das Unabgeschlossene des eigenen Lebens in andere Hände legen.

Auch das Bild einer schweren Altersdepression wird in der Bibel gezeichnet. Da ist Saul, der umjubelte König Israels, der mit dem Erfolg des Jüngeren nicht zurechtkommt. Saul hatte sich den jungen Harfenspieler David zur Erhellung seines Gemütes an den Hof geholt und muss nun zusehen, wie der Jüngere die Herzen aller gewinnt und der Erfolg David zufliegt. Der Neid verdunkelt Sauls Gemüt. Er stirbt ungetröstet, stürzt sich in sein Schwert, endet im Suizid. Das Alte Testament urteilt nicht abgründig über Menschen, die ihrem Leben freiwillig ein Leben setzen. Die Verzweiflung, die zur Selbsttötung führt, wird nicht damit geahndet, dass dieser Verzweifelte

¹⁹ Vgl. hierzu den Literaturüberblick und die Darstellung von Alter und Altern in der Bibel von U.Schmitt-Pridik: Hoffnungsvolles Altern. Gerontologische Bibelauslegung. Neukirchen-Vluyn 2003, S.81-152 sowie die „Biblischen Hinweise auf die Sinnwerte der Alterns“ von A.Auer: Geglücktes Altern. Eine theologisch-ethische Ermutigung. Freiburg 1995, 4. Aufl., S.85-104.

²⁰ K.F.Nocke, Theologische Impulse zum Umgang mit dem Alter. In: M.Blasberg-Kuhnke/A.Wittrahm (Hg.): Altern in Freiheit und Würde. Handbuch christlicher Altenarbeit. München 2007, S.63-76.70.

aus der Gemeinschaft ausgestoßen wird. Er wird vielmehr im Kreis der Familie bestattet. Alter kann den Schilderungen der Bibel zufolge auch Verzweiflung bedeuten, seelische Weglosigkeit.

Auch im Neuen Testament werden die verschiedenen Seiten des Alters beleuchtet. Da wird das Bild eines Wartenden beschrieben. Simeon ist betagt, hat erwachsene Kinder und er scheint nicht mehr gebraucht zu werden. Simeon wartet auf den Messias. Meist sitzt er im Tempel allein. Aber er ist nicht einsam. Er genießt die Stille, die Langsamkeit, die kleinen Dinge. Simeon wartet und hat ein Ziel. Er ist gespannt auf die Zukunft Gottes, die Gott gebären wird. In dem kleinen Jesus hat er sie gesehen. Er weiß, dass dieses Leben nur ein Ausschnitt der viel größeren Wirklichkeit Gottes ist. Im Wissen, dass die Last der Welt nicht auf seinen Schultern liegt, kann er getröstet gehen. Sich freuen und warten können, ein gespanntes Alter, das einen Blick gewährt auf Gottes Zukunft, auch das gehört zum biblischen Lebenswissen.

Oder es wird im Lukasevangelium von einem reichen Kornbauern erzählt. Das Leben beschenkte ihn reich. Doch er hat keine Vorratsräume, wo er all seine Früchte sammeln konnte. „Narr“ wird der reiche Kornbauer genannt, weil das Leben sich nicht erschöpft in der Logik von Sammeln und Vorrat anlegen, sondern weil Lebenssinn nach anderen Regeln zu finden ist. „Carpe diem und memento mori!“ gilt in jeder Lebensphase. Das ist kein Einwand gegen Vorräte und keiner gegen Altersvorsorge. Nur – biblisch gesehen – geht das Leben in dieser Sorge allein nicht auf.

Für die Vorsorge im Alter sind im biblischen Zusammenhang die Angehörigen und das Gemeinwesen gemeinsam verantwortlich.

Im Elterngesetz des Dekalogs geht es um eine Ethik der Beziehung zwischen den Generationen. Das Gebot „Du sollst deinen Vater und deine Mutter ehren“ ist an den erwachsenen Mann, das Oberhaupt der Familie und Sippe gerichtet. Die Altenpflege wurde von den Töchtern erwartet. Thema des vierten Gebotes ist das Verhältnis der Erwachsenen, der „Leistungsfähigen“, zu ihren alt gewordenen Eltern. Es geht um die Sicherung des Lebens, den Schutz in der Verletzlichkeit des Alters und um die Würde. In einer Art Generationenvertrag sind Eltern und Kinder wie Vertragspartner aneinander gewiesen und tragen ihrem Lebensalter und ihren Potenzialen entsprechend Verantwortung füreinander.

Darüber hinaus weist die Bibel alten Menschen im Gemeinwesen Rollen zu. Die Weitergabe der Gebote und der religiösen Traditionen an Kinder und Enkelkinder ist in besonderer Weise Aufgabe der Alten und Lebenserfahrenen. Wenn es um Zukunftssicherung und Nachhaltigkeit geht, gebührt alten Menschen ein anerkannter Platz in der Gemeinschaft. Solange die Kräfte ausreichen, tragen sie Mitverantwortung für das Gemeinwohl.

Nun kann es nicht darum gehen, den Abstand zwischen der Lebenswelt des orientalischen Altertums und heutigen Sozialstrukturen zu überspielen. Übertragungen und Folgerungen sind nicht 1:1 möglich. Die Vergegenwärtigung kann jedoch Impulse für die aktuelle Debatte freisetzen. Aus der Vergegenwärtigung biblischer Texte möchte ich fünf Grundintentionen nennen:

1. Die Erzählungen der Bibel malen ein vielfarbiges Bild des Alter(n)s, das die Potenziale und Chancen ins Blickfeld rückt, ohne die möglichen Einschränkungen zu verschweigen. Zum einen wird deutlich, dass alte Menschen komplementär zu den besonderen Stärken der Jungen – Fähigkeiten und Erfahrungen haben, die

für das Gemeinwesen unverzichtbar sind. Zur „Kunst des Alterns“²¹ gehört aber ebenso, dass Menschen sich zurücknehmen und Schwächen zulassen können und dabei erleben, wie andere Verantwortung übernehmen und ihre Gaben entdecken.

2. Sehr realistisch wird skizziert, dass Menschen so unterschiedlich altern wie sie leben. Altersspezifische Klischees sind fehl am Platz – auch geht es nicht immer nach der Anciennität. Der Ausdifferenzierung des Alters wird praktisch Rechnung getragen, indem Menschen ihren Potenzialen entsprechend Aufgaben übertragen werden. Altersgrenzen gibt es keine.
3. Ältere Menschen werden nicht diskriminiert. Im Gegenteil, es wird gezeigt, dass es sich lohnt, ihre Fähigkeiten, Ressourcen und Kompetenzen angemessen in den Blick zu nehmen. Ihr Lebenswissen, ihre Erfahrungen und Potenziale sind für die Zukunftssicherung des Gemeinwesens unverzichtbar. Beteiligung und Partizipation sind ein Gebot der Generationengerechtigkeit und -solidarität.
4. „Tätige Teilhabe am Lebensprozess der Gesellschaft“²² ist nicht auf bestimmte Lebensphasen eingegrenzt. Es ist ein Grundbedürfnis aller Generationen, durch Tätigsein an der Gestaltung der Gesellschaft teilzuhaben, solange die Kräfte dazu ausreichen. Tätiges Leben ist Menschenrecht und –pflicht zugleich. Dazu sind alte wie junge Menschen aufgefordert.
5. Die Gemeinschaft trägt Verantwortung dafür, dass Alt und Jung ihre Gaben und Begabungen, die in ihnen stecken und ihre Persönlichkeit ausmachen, einbringen können. Wo die Chance dazu verweigert oder entzogen wird, ist die Würde des Menschen beeinträchtigt. Zugleich ist es Aufgabe der Gemeinschaft, genügend Möglichkeiten bereit zu stellen, damit Potentiale sich entfalten können.

5. Alter(n) diakonisch gestalten

Durch den demografischen Wandel steht die Altenhilfe vor ganz neuen Herausforderungen. Altenarbeit gewinnt für Kirche und Diakonie nicht nur im quantitativen Sinne an Bedeutung. Auch das Spektrum weitet sich im Spannungsfeld zwischen Hilfebedürftigkeit auf der einen und der Förderung von Potenzialen auf der anderen Seite. Vor dem Hintergrund der beschriebenen Entwicklung und biblischen Vergewisserung ergeben sich in diakonischer Perspektive fünf grundlegende Herausforderungen. Sie werden im Folgenden skizziert und im Blick auf diakonische Altenhilfeträger konkretisiert.

²¹ Vgl. F.Steffensky: Die Kunst des Abdankens. In: K.Möllering (Hg.): Die Kunst des Alterns. Eine Lebensaufgabe. Leipzig 2005, S.276-284.

²² So habe ich den Begriff „Arbeit“ in meiner Dissertation als anthropologische Grundkonstante definiert und inhaltlich bestimmt als Ort der Persönlichkeitsentfaltung, Selbstbestimmung, Mitverantwortung und Partizipation. T.Mäule: Arbeit und Freizeit im Zeichen der „dritten industriellen Revolution“. Sozialethische Implikationen und Aufgabenstellungen. Heidelberg 1992, S.125-178.

5.1 Differenzierte Altersbilder erkennen, kommunizieren und Angebote neu ausrichten

Die vielen Gesichter des Alters, die zu hebenden Schätze im Dritten und Begrenzungen im Vierten Alter, machen differenzierte Altersbilder notwendig. In der gesellschaftlichen Diskussion wird nicht selten ein Altersbild gemalt, das einseitig nur die Einschränkungen oder nur die Potenziale betont. Erkenntnisse der Altersforschung, aber auch Altersbilder der Bibel bilden einen Gegensatz zu dieser Tendenz. Auf der individuellen Ebene ist es Aufgabe der Diakonie, auf sehr verschiedenartige Bedarfe und Bedürfnisse differenziert zu antworten. In der Öffentlichkeit gilt es, das einseitige gesellschaftliche Altersbild zu korrigieren. Aus dem reichen Fundus eigener Erfahrungen hat Diakonie Wertvolles in den öffentlichen Diskurs einzubringen

In der Öffentlichkeit wird Altern bislang hauptsächlich im Sinne von Defiziten interpretiert und nicht im Sinne der Entwicklung von seelischen und geistigen Ressourcen. Mit dieser einseitigen Sicht ist das Problem verbunden, dass die produktiven Kräfte des Alters zu selten erkannt und genutzt werden. Hinzu kommt, dass einseitig negativ akzentuierte Sichtweisen dazu beitragen, dass älteren Menschen gesellschaftlich relevante Rollen vorenthalten bleiben und im Alter auftretende körperliche und kognitive Einbußen allzu schnell hingenommen werden. Dies ist weder mit wissenschaftlicher Realität noch mit Deutungen des Alters in der Bibel kompatibel und darum aus ethischen Gründen anzulehnen.

Um die Potenziale Älterer angemessen wahrzunehmen, ist ein realistisches Altersbild erforderlich, das die Gewinne und Chancen ins Blickfeld rückt, ohne die möglichen Einschränkungen zu verschweigen. Dies privat und öffentlich zu kommunizieren, ist eine erste wichtige diakonische Aufgabe. Eine differenzierte Sicht des Alters wird mittel- und langfristig die Grundlage für eine stärkere Nutzung der Potenziale sein.

Nicht gering zu schätzen dürfte auch die Selbstreflexion der Altersbilder diakonischer Träger sein. Wie werden Kompetenzen und Potenziale des Alters kommuniziert? Wie werden Krankheit, Sterben und Tod thematisiert? Wird ein Automatismus zwischen Alter und Pflegebedürftigkeit suggeriert? Ein realistisches und – was Hoffnung und Angst angeht – wohl balanciertes Bild vom Alter und seiner Zukunft zu komponieren, ist ein erster Schritt. Darauf basierend sind Angebote (ggf. neu) auf Alternsformen und Lebensstile auszurichten. Auf der einen Seite gilt es, Konzepte auf die erhöhte Verletzlichkeit des Menschen im hohen Alter zu fokussieren, auf der anderen Seite den Menschen in seinen potenziellen Kompetenzen wahrzunehmen und anzusprechen. Das Spektrum sozialer Arbeit weitet sich. Damit steht diakonische Altenhilfe selbst in einem Prozess der Neuorientierung und Positionierung ihrer Wirkungsfelder. Nur differenzierte Antworten werden den heterogenen Anforderungen und den sich weiter ausdifferenzierenden Arbeitsformen der Altenarbeit gerecht.

5.2 Gelegenheiten schaffen, dass Potenziale sich entfalten können

Diese Differenzierung hat eine Vielzahl von Implikationen für den kulturellen Umgang mit dem Alter. Wie können Chancen und Entwicklungspotenziale im Alter entfaltet werden? Welche Voraussetzungen für Partizipation, Teilhabe und Engagement müssen gegeben sein? Welchen Beitrag können ältere Menschen leisten? Der fünfte Altenbericht zeigt auf, dass keine frühere Altengeneration über so viele Fähigkeiten

und Ressourcen verfügte wie die heutige. Viele ältere Menschen wollen sich engagieren, etwas gestalten, ihre Kräfte zu Gunsten anderer einbringen. Sie betreuen (Enkel-)kinder, pflegen die eigenen hochaltrigen Eltern oder den kranken Partner, unterstützen hilfsbedürftige Nachbarn, übernehmen Verantwortung für das Gemeinwohl. Solche Tätigkeiten sind unverzichtbar und tragen erheblich zum sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft bei. Hier liegt ein Erfahrungs-, Wissens- und Kompetenzpotenzial vor, das für die Entwicklung und Problemlösung einer alternden Gesellschaft genutzt werden kann.

Es sind nicht nur ökonomische Motive, Ressourcen älterer Menschen zu nutzen. Es hängt auch zutiefst mit der Würde zusammen, die jedem Menschen zuteil ist. Zualterererst um dieser Würde willen soll jeder Mensch seine Fähigkeiten entfalten. Das Menschenbild, dem sich die Diakonie verpflichtet weiß, ist von der Überzeugung bestimmt, dass jedem Menschen Potenziale anvertraut sind, die er einbringen kann. In diesem Zusammenhang erfährt der Diakonische Bildungsauftrag eine hohe Bedeutung.

In der Erwachsenenbildung geht es darum, Menschen so zu fördern, dass diese Potenziale ans Licht kommen. Menschen sollen befähigt werden, Subjekt ihrer eigenen Lebensgeschichte zu werden. Niemanden dabei auszuschließen, ist ein Gebot der Gerechtigkeit. Passgenaue Bildungsangebote sind gefragt, die ausdrücklich die Interessen älterer Menschen ansprechen, die ihre Bereitschaft wecken und fördern, sich in der Gesellschaft aktiv zu betätigen. Vielen alten Menschen fällt wegen der allgemeinen Abwertung des Alters das Zutrauen in eigene Kompetenzen schwer. Manche müssen erst daran erinnert werden, über welche Erfahrungen und Potenziale sie verfügen. Manchen fehlt der Mut, etwas Neues zu beginnen und eigene Kräfte zu entfalten. Hier liegen die Ansatzpunkte diakonischer Bildung: Potenziale zu entdecken, zu fördern und zu erhalten.

In der Arbeitswelt ist berufsbegleitende Bildung älterer Arbeitnehmer eine entscheidende Zukunftsaufgabe. Die Diakonie ist selbst einer der größten Arbeitgeber Deutschlands. Sie selbst ist gefragt, wie sie sich auf ältere Arbeitnehmer einstellt: wie Potenziale produktiver genutzt und altersgerechte Arbeitsbedingungen geschaffen werden können. Als Arbeitgeber steht sie vor der neuen Aufgabe, demografische Alterung und Innovation zu verbinden. Der demografische Wandel wird die Mitarbeiterschaft verändern. Mit der alternden Bevölkerung altert die Belegschaft. Eine schrumpfende Bevölkerung lässt das Erwerbspersonenpotenzial schrumpfen. Alterung und gleichzeitiger Rückgang der Erwerbstätigen bringen einen drohenden Fachkräftemangel mit sich wie auch den Verlust an Innovationsfähigkeit und Know-how-Verlust in den Einrichtungen. Forschungsergebnisse²³ zeigen, dass Älterwerden keineswegs mit einem automatischen Abbau der Fähigkeiten verbunden ist. Ältere Mitarbeitende mögen mit Zeitdruck, Komplexität und Verantwortung zum Teil mehr Mühe haben. Sie können aber Informationen zielgerichteter verarbeiten und besser zwischen Wesentlichem und Unwesentlichem unterscheiden. „Ältere“ und „Jüngere“ unterscheiden sich in der Gesamtleistung nicht notwendigerweise. Nötig aber sind altersgerechte Arbeitsbedingungen. An das Personalmanagement stellt sich von daher ein Bündel lebenszyklusorientierter, aufeinander abgestimmter Maßnahmen: vom Wissenstransfer zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitenden, Work-Life-Balance,

²³ Vgl. U. M. Staudinger u.a.: Strategische Personalentwicklung und demografischer Wandel: eine interdisziplinäre Perspektive. In: K. Schwuchow / J. Gutmann (Hg.): Jahrbuch Personalentwicklung 2008 - Ausbildung, Weiterbildung, Management Development. München 2007, S.295-304.

bis hin zur betrieblichen Gesundheitsförderung und attraktiven und finanzierbaren Modellen zum Übergang in den Ruhestand.

Alt und produktiv – der neue Leistungsstress für Senioren? Die biblische Tradition warnt davor, Potenziale und produktive Kräfte nur im Kontext der Erwerbsarbeit zu sehen. Die Aufgabe besteht ebenso darin, mehr Aufgeschlossenheit für freiwilliges soziales Engagement zu entwickeln. Gerade im nachberuflichen Bereich kann Freiwilligenarbeit ein wichtiger Sinngabe und unentbehrlicher Beitrag für das Gemeinwesen sein. Ehrenamtliche schaffen einen enormen Gewinn an Lebensqualität, die in ihrer Bedeutung von Bewohnern von Einrichtungen und Gesellschaft kaum überschätzt werden kann.

Neben dem klassischen Ehrenamt suchen ältere Menschen zunehmend neue Formen des Engagements mit mehr Selbstbestimmung und Selbstorganisation auch außerhalb klassischer Verbandsstrukturen. Diakonische Einrichtungen müssen beteiligungsfreundlicher werden für freiwillig Engagierte. Notwendig sind neue Räume für Mitbestimmung und Mitgestaltung. Notwendig ist die Vernetzung mit Institutionen und Anlaufstellen im Gemeinwesen. Es geht darum, Potenziale von Menschen zu entdecken und zu aktivieren sowie alle Interessenten an einen Tisch zu holen. Erfahrungen zeigen, dass soziale Verknüpfungen mit hoher Lebensqualität verbunden sind und dass im Gemeinwesen ein riesiges Potenzial schlummert.

5.3 Soziale Teilhabe und Selbstbestimmung ermöglichen

Selbstbestimmte Teilhabe zu ermöglichen und zu fördern, ist ein unhintergebares Prinzip diakonischer Altenhilfe. Beteiligung – nicht Ausschluss, Inklusion – nicht Exklusion, lautet die Perspektive. Vom theologischen Grundverständnis des Menschen als Person stellen Freiheit und Selbstbestimmung des Menschen ein unhintergebares Fundament dar. Selbstbestimmung heißt, über seine Angelegenheiten, auch in den einfachsten Lebensvollzügen, entscheiden zu können, Wahlmöglichkeiten zu haben, als mitverantwortlich handelndes Subjekt angesprochen zu werden. Autonomie meint aber nicht Autarkie. Denn die Abhängigkeit von anderen gehört ebenso zur *conditio humana*. Person wird man nur zusammen mit anderen Personen.

Selbstbestimmte Teilhabe gilt prinzipiell für alle²⁴. Fantasie ist erforderlich, wenn sich die Kommunikationswege verschoben haben: weg von eher kognitiven hin zu eher leiblichen Ausdrucksweisen. Untersuchungen aus Heidelberg²⁵ zeigen, dass auch schwerstpflegebedürftige Personen, mit intellektuellen Beeinträchtigungen und schwer verstehbaren Verhaltensweisen, als selbstbestimmungsfähige Personen an-

²⁴ In der deutschen Sozialgesetzgebung sind beide Begriffe, Selbstbestimmung und Teilhabe, im SGB IX § 1 zum Grundsatz des Sozialrechts zumindest für Menschen mit Behinderungen gemacht worden. Die European Social Charter (Council of Europe 1996) sichert allen Menschen Selbstbestimmung, Teilnahme und Teilhabe am Leben der Gesellschaft zu. In Part II, Article 15 verpflichten sich die Unterzeichner ausdrücklich, ältere Personen so zu unterstützen, „to remain full members of society for as long as possible, by means of: a) adequate resources enabling them to lead a decent life and play an active part in public, social and cultural life; b) provision of information about services and facilities available for elderly persons and their opportunities to make use of them; to enable elderly persons to choose their life-style freely and to lead independent lives in their family surroundings for as long as they wish and are able“.

²⁵ Vgl. hierzu die Studien von S. Re: Erleben und Ausdruck von Emotionen bei schwerer Demenz. Hamburg 2003 und S. Becker u.a.: Das Heidelberger Instrument zur Erfassung von Lebensqualität bei Demenz (H.I.L.D.E.). Dimensionen von Lebensqualität und deren Operationalisierung. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 2/2005, S.108-121.

sprechbar sind. Diese Menschen auf die ihnen eigentümlichen Ausdrucksweisen anzusprechen, erscheint nicht nur ihnen angemessen, sondern auch als ein Gebot der Menschenwürde.

Selbstbestimmte Teilhabe bedeutet, sich für Lösungen einzusetzen, die Rechte der Menschen sichern, ihre Kompetenzen fördern und ihre Eigenständigkeit entwickeln. In der konkreten Alltagsarbeit heißt dies, ein Höchstmaß an Selbstbestimmung zum Merkmal von Ergebnisqualität zu machen. Dabei sind Konflikte zwischen den Wünschen von Personen und Interessen von Institutionen vorprogrammiert. Die Qualität der Arbeit hängt entscheidend davon ab, wie mit solchen Konflikten umgegangen wird. Wie wird Teilhabe eingeübt, wie mit Beschwerden umgegangen? Wie sind das Verhältnis und die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen gestaltet? Auf der Organisationsebene heißt selbstbestimmte Teilhabe auch ein Höchstmaß an Partizipation für Mitarbeitende auf allen Ebenen. Auf der ordnungspolitischen Ebene bedeutet Selbstbestimmung eher Subjektförderung und persönliche Budgets als die Subventionierung von Anbietern. Auf der Ebene der Interessensvertretung muss die Diakonie darauf achten, dass sie nicht nur für ältere Menschen oder an deren Stelle spricht, sondern möglichst mit ihnen und mit dem Ziel, sie zu befähigen, ihre Interessen eigenständig zu vertreten. Ihre Intention muss sein, Kräfte der Selbstverantwortung und Selbstgestaltung freizusetzen.

5.4 Menschen in Grenzsituationen begleiten und Voraussetzungen für umfassende Pflege schaffen

Mit Einschränkungen und Verlusten, die nicht mehr rückgängig gemacht werden können, zu leben, seine Abhängigkeit bewusst anzunehmen und notwendige Hilfen zu nutzen, gewinnt mit zunehmendem Alter eine besondere Aktualität²⁶. Insbesondere im Vierten Lebensalter wird die Fähigkeit des Menschen, die Fragilität seines Lebens und die Hilfe anderer anzunehmen, zu einer bedeutenden Entwicklungsaufgabe. Nicht selten geht dem Tod eine lange Zeitspanne wachsenden Hilfe- oder Pflegebedarfs voraus. Menschen in Grenzsituationen zu begleiten, ist eine weitere zentrale diakonische Aufgabe.

Die Abhängigkeit von der Hilfe anderer ist für viele Menschen eine Schreckensvorstellung. Es bedeutet, die Kontrolle über das eigene Leben zu verlieren und Bedingungen ausgeliefert zu sein, die man nicht selbst steuern kann. Der Zustand der Abhängigkeit ist nicht per se eine schreckliche Erfahrung²⁷. Sie wird es erst dann, wenn ich weder der Person noch der Institution, in deren Rahmen für mich gesorgt wird, vertrauen kann. Damit geraten die Person des Hilfeleistenden und die Unternehmenskultur in den Blick.

Für den Hilfeleistenden ist entscheidend, dass er Gelegenheiten erkennt und arrangiert, in dem ein Verständigungsprozess erfolgt: über die Werte des Hilfeempfangenden, seine Bedürfnisse und Erwartungen, über die zentralen Ziele des Hilfeprozesses, über aktuell auftretende Gedanken, Hoffnungen und Befürchtungen sowie über

²⁶ A. Kruse: Selbständigkeit, bewusst angenommene Abhängigkeit, Selbstverantwortung und Mitverantwortung als zentrale Kategorien einer ethischen Betrachtung des Alters. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 4/2005, S.273-287.

²⁷ Jeder Mensch als verletzlich Wesen kann potenziell in eine Situation des Angewiesenseins geraten. Auch Verletzlichkeit gehört zur *conditio humana*.

Erlebnisse in der persönlichen Biografie. Pflege ist ein Beziehungsgeschehen, diakonisches Handeln misst der personalen Dimension des Verhältnisses zwischen Gebendem und Nehmendem wesentliche Bedeutung zu.

Entsprechend sind diakonische Einrichtungsträger aufgefordert, dieses umfassende Verständnis von Pflege im Blick zu haben und eine Unternehmenskultur zu entwickeln, die es den Pflegenden ermöglicht, die personale Dimension in der Beziehung zum Gepflegten auszugestalten. Mit der Betonung der personalen Dimension wird die Bedeutung der fachlichen Kompetenz nicht geschmälert. Pflege als Bezugspflege steht jedoch in Spannung mit dem Kundenparadigma, wenn zwischenmenschliche Begegnung darauf reduziert wird, eine durch Geld vermittelte Begegnung zu sein, mit der Folge, dass derjenige, der viel Geld geben kann, der begehrte Kunde ist und diejenigen, die schwach sind, durch die Raster des Systems fallen. Zum einen widerspricht dies christlichem Selbstverständnis von Gleichheit²⁸. Zum anderen ist das Kundenparadigma blind für die *conditio humana*, dass jeder Mensch als verletzbares Wesen potenziell in eine Situation der Angewiesenheit geraten kann und mit der Hilfeleistung des anderen rechnen können muss. Verletzlichkeit in diakonischer Perspektive ist eine bedeutende ethische Kategorie, die mit Anforderungen an das soziale Umfeld verknüpft ist und damit eine Voraussetzung für gelingendes Leben in Grenzsituationen darstellt.

Nicht nur der Hilfeempfangende lässt sich auf eine vertrauensvolle Beziehung ein, sondern auch der Hilfegebende. Er riskiert es, in Situationen zu geraten, die nicht seiner Kontrolle unterworfen sind. Nicht zuletzt aus Angst vor Bindung und Ausgeliefertsein, Gefühlsdiffusion und Kontrollverlust schützen viele Pflegekräfte ihr Selbst und ziehen sich auf die technisch-korrekte Durchführung der Pflegehandlungen zurück. Doch ohne die eigene Person einzubringen, wird man auf Dauer nicht pflegen können. Für diakonische Einrichtungen ist es wichtig, Räume zu eröffnen, in denen Mitarbeitende ihre Erfahrungen und ihre Motivation reflektieren können. Zweifel, Unsicherheiten, kritische Fragen müssen darin ihren Platz haben.

Zu einer umfassenden Pflege gehört, die Besonderheiten der menschlichen Biografie, die kulturelle Prägung seines Lebenslaufs, die religiösen Bindungen, die ihn bestimmen, zu achten. In einer Gesellschaft, die zunehmend durch kulturelle Pluralität geprägt sein wird, ist der Übergang zu einer kulturell sensiblen Pflege unausweichlich. Kulturelle Sensibilität setzt Kommunikation voraus. Die Umsetzung prallt häufig daran ab, dass Kommunikationsleistungen nur in geringem Umfang abgerechnet werden können. Wenn Kommunikationszeit nicht in die Pflege eingerechnet wird, ist ein umfassendes und ebenso auch kultursensibles Pflegeverständnis nicht umsetzbar. Dies in den öffentlichen Diskurs zu bringen, ist Aufgabe der Diakonie. Sonst läuft alles Reden über „umfassende“ Pflege ins Leere.

Zur seelischen Bewältigung der Pflegebedürftigkeit gehört ebenso die psychologische und seelsorgliche Betreuung bzw. Begleitung. Für M.W. Ruschke zeigt sich das Profil „diakonischer Einrichtungen [...] nicht zuletzt darin, welchen Stellenwert die

²⁸ Auch aus biografischen, rechtlich-strukturellen, ökonomischen Gründen muss der allg. verwandte Kundenbegriff („mündig“, „frei“, „kann selber entscheiden“) im Gesundheitswesen relativiert werden bzw. eine Bedeutungserweiterung erfahren – so der Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung zum Bundesmodellprogramm „Altenhilfestrukturen der Zukunft“. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.). Berlin 2004, S.85f.

Seelsorge in ihnen einnimmt“²⁹. Mit dem Wandel der Altersstruktur wandelt sich das Feld der Altenseelsorge vom Sonder- zum Normalfall. Seelsorge an alten Mensch, ob zuhause oder in Einrichtungen, wird vom „Neben- zum Hauptort“ pastoralen Handelns.

Die großen ethischen Konfliktthemen wie die „aktive Sterbehilfe“ machen deutlich, wie aktuell ethische Fragen in der Pflege sind und wie notwendig es für die Diakonie ist, sich aktiv an dieser Diskussion zu beteiligen. Sie wird dabei deutlich machen, dass Sterben ein Teil des menschlichen Lebens ist und dass Sterbende teilhaben an der Würde, die jeder menschlichen Person zukommt. Eine gute Palliativarbeit und Abschiedskultur zu gestalten, ist eine weitere Aufgabe. Hier kommt es wesentlich auf die Verknüpfung von pflegerischem und medizinischem Wissen an, auf die Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen, vor allem aber auf den Respekt vor der Individualität am Lebensende.

5.5 Ein Miteinander der Generationen stärken

Fragen des Alters sind grundsätzlich in Generationen übergreifenden Kontexten zu behandeln. Dies betont das Leitbild der „Nachhaltigkeit und Generationensolidarität“ (vgl. 2.2). Betrachtet man die sozialwissenschaftlichen Untersuchungen zu den Generationenbeziehungen, so zeigt sich, dass es für dramatisierende Darstellungen über den „Kampf“ bzw. „Krieg“ zwischen den Generationen gegenwärtig keinen Anlass gibt³⁰. Manche Trends weisen sogar auf einen verstärkten intergenerativen Zusammenhalt hin. Für die Zukunft ist zu erwarten, dass die sozialen Unterschiede innerhalb der Generationen stärker zunehmen als zwischen den Generationen. Wer erbt, steht besser da, als diejenigen, in deren Familie kein Geld übrig ist. Mit Transferleistungen und Erbschaften wird auch die Ungleichheit innerhalb der Generationen vererbt.

Was muss konkret getan werden, damit die Solidarität zwischen den Generationen Wirklichkeit bleibt und Bestand hat? Für ein Miteinander von Alt und Jung müssen generationenübergreifende Ansätze innerhalb und außerhalb der Familie gefördert werden. Solidarität darf dabei nicht als Überforderung erfahren werden, sondern als persönlicher Gewinn und Lebenssinn – von allen Generationen in allen Lebensphasen.

Für den Fortbestand der Familiensolidarität dürften deutlich verbesserte Rahmenbedingungen entscheidend sein, um die Vierfachbelastung von Kindern, Bildung, Angehörigenpflege und Beruf auch tatsächlich vereinbaren zu können. Flexible Arbeitszeitmodelle, in der Nähe des Arbeitsplatzes ein Angebot zur Betreuung von Kindern oder das Angebot kostengünstigen Essens für Familienangehörige können erste Schritte sein.

Zur Entlastung der Familie – aber auch künftiger Generationen, die nicht mehr in gleichem Umfang auf Angehörige zurückgreifen können – werden Tages-, Kurzzeit-

²⁹ W.M. Ruschke: Aufgaben der Altenheimseelsorge. In: (ders.): Spannungsfelder heutiger Diakonie. Stuttgart 2007, 125-140.125

³⁰ T. Mäule: Jung und Alt. Generationenbeziehungen zwischen Dramatisierung und Alltagssolidarität. In: Lernort Gemeinde. Zeitschrift für theologische Praxis. 2/2005, S.4-7.

pflegeeinrichtungen, Koordinierungsstellen, an die sich pflegende Angehörige wenden können, etc. notwendig.

Außerhalb von Familie und Beruf besteht ein Bedarf an Projekten, die sich um eine Stärkung und Stabilisierung der generationenübergreifenden Solidarität bemühen. Das Projektbüro „Dialog der Generationen“ in Berlin verfolgt das Anliegen, den Dialog zwischen Alt und Jung zu fördern und intergenerative Projekte zu unterstützen³¹. Durch Austausch und Unterstützungsleistungen lernen Kinder und Ältere gegenseitiges Verständnis. Die Gemeinsamkeiten – so zeigen die Projekte – sind vielfach größer als angenommen.

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) hat – unter dem Motto „Vom Miteinander der Generationen“³² – die Kirchengemeinden aufgefordert, generationenübergreifende Projekte zu initiieren. „Gemeindehäuser sollen sich zu ‚Häusern der Nachbarschaft und der Generationen‘ entwickeln“. Die Arbeit in der Gemeinde „soll sich mehr an Themen und Aufgaben als an Altersgruppen orientieren“. „Eltern-Kind-Gruppen könnten durch Großkel-Enkel-Gruppen ergänzt werden“.

Ohne explizit darauf Bezug zu nehmen, greift die EKD mit ihrem Motto einen Grundgedanken der Vereinten Nationen auf. Seit 1982 propagiert die UNO das „Miteinander der Generationen“. Es gilt eine Gesellschaft zu schaffen, die allen Altersgruppen gleichermaßen gerecht wird. Eine lebenswerte Perspektive für eine Gesellschaft des langen Lebens kann nur gestaltet werden, wenn alle Aktivitäten und Maßnahmen darauf ausgerichtet sind, den Zusammenhalt der Gesellschaft zu stärken. Darin liegt die eigentliche Zukunftsaufgabe.

Dr. Thomas Mäule ist Pfarrer und Gerontologe, Referent für Theologie und Ethik bei der Evang. Heimstiftung Stuttgart und Lehrbeauftragter an der Universität Rostock.

³¹ Vgl. www.generationendialog.de/projektebuero.phb

³² EKD: Kundgebung der 10. Synode der Evangelischen Kirche auf ihrer 3. Tagung zum Schwerpunktthema „Keiner lebt für sich allein - Vom Miteinander der Generationen“. Magdeburg 11.11.2004.