

Annette Standop

„Mitarbeiter in der Wahrheit“ oder „Unnütze Knechte“?

Zur Kommunikation zwischen Kirchenleitung und pastoralen DienstträgerInnen

Wie sollte Kommunikation zwischen Kirchenleitung und pastoralen DienstträgerInnen aussehen, und wie stellt sie sich tatsächlich dar? Notwendig wäre eine Kommunikation, die nicht nur von oben nach unten geht, sondern auch von unten nach oben. Dazu bedarf es institutionalisierter Formen des Dialogs, einer Diskussion über Werte und Normen anstelle einer Disziplinierung. Am Beispiel der Erstellung von Leitbildern wird gezeigt, daß dafür einer Gruppe der Vorzug zu geben ist, in der die Leitung, VertreterInnen aller übrigen Führungsebenen und berufene bzw. gewählte Personen zusammenarbeiten. red

Im Gefolge des letzten Konzils kam es zu einer umfassenden Neuordnung der pastoralen Berufe, bedingt durch die Wiedereinführung des Ständigen Diakonats¹ sowie die Entstehung neuer Laienberufe. Eine Fülle von kirchenamtlichen Dokumenten widmete sich insbesondere der theologischen Begründung und der Ordnung der pastoralen Berufe. Ihr jeweiliges Profil sollte geschärft und ihr Zueinander geklärt werden. In der Praxis bewährten sich diese Dokumente allerdings nur zum Teil. So erwies sich die Beschreibung des Berufsprofils der Ständigen Diakone im Vergleich mit den Aufgaben der Laien im pastoralen Dienst als nahezu identisch und ihre Unterscheidung zudem als theologisch fragwürdig.² Für die Priester ergab sich aus den kirchenamtlichen Vorgaben für die pastoralen Berufe ein kaum zu leistender Spagat zwischen voller Leitung bzw. Letztverantwortung und der wachsenden Reduktion auf sakramentale und gottesdienstliche Vollzüge angesichts des anhaltenden Priester mangels. Ein letzter Höhepunkt der Diskussion war das Erscheinen der „Instruktion zu einigen Fragen über die Mitarbeit der

Laien am Dienst der Priester“³ und die darauf folgenden heftigen Reaktionen. Obwohl sich die Instruktion explizit über alle Laien äußerte und nicht allein über jene mit einem pastoralen Hauptberuf, so mußten sich dennoch diese besonders angesprochen fühlen, da ihr beruflicher Alltag wesentlich von jenen Aktivitäten ausgefüllt ist, die „von Rom“ nicht den Laien zugeordnet wurden: gottesdienstliche Verkündigung, liturgische Aufgaben, Leitungsfunktionen. Zudem fühlten sich viele engagierte Laien durch Wortwahl und Sprache der Instruktion brüskiert und verletzt.

In dieser Hinsicht verwundert es nicht, daß kirchenamtliche Dokumente auch unter pastoralen DienstträgerInnen einer deutlich spürbaren Rezeptionskrise unterliegen. Die Zahl der Verlautbarungen hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Die meisten dieser Dokumente sind aus eigenem Antrieb der Kirchenleitung entstanden.⁴ Eine heute deutlich wahrnehmbare Folge ist, daß pastorale MitarbeiterInnen zunehmend mit Mißtrauen, Enttäuschung oder offenem Widerstand reagieren. „Die Grenze dieses papiernen Christentums und der Reform der Kirche durch Papiere liegt inzwischen offen zutage.“⁵ Zugleich fällt auf, daß die in den kirchenamtlichen Dokumenten behandelten Themen sich zunehmend mit Fragen der kirchlichen Strukturen und Machtverhältnisse befassen. Disziplinierungsversuche sind allerdings selten so offensichtlich wie in der oben erwähnten Instruktion.

Ich möchte die These vertreten, daß wir es hier mit einem gravierenden Kommunikationsdefizit zwischen der Kirchenleitung und den pastoralen DienstträgerInnen zu tun haben.

³ 15. August 1997, veröffentlicht in der Reihe „Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls“, hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bd. 129. – Vgl. dazu H. Hallermann, Priesterliche Identität gewinnen in Abgrenzung oder in Kooperation? Zur sogenannten „Laieninstruktion“, in: *Diakonia* 29 (1998) 189–195.

⁴ Ein gutes Beispiel sind die Schreiben Johannes Pauls II. an die Priester, die seit 1979 jährlich zum Gründonnerstag erscheinen. Während bis 1989 diese in Briefform abgefaßten Schreiben in der Reihe „Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls“ (hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn) einem breiten Publikum zugänglich gemacht wurden, hat man dies seither nicht mehr getan.

⁵ J. Ratzinger, *Theologische Prinzipienlehre. Bausteine zur Fundamentaltheologie*, München 1982, 392.

¹ Vgl. LG 29; AG 16.

² Vgl. dazu A. Standop, *Leitbilder für die pastoralen Dienste – ein Beitrag zur kirchlichen Organisationskultur. Darstellung und Reflexion der kirchenamtlichen Aussagen seit dem II. Vatikanum*, Würzburg 1997 (= SThPS 23), 103–107.

Wenn es um die Erstellung von Dokumenten geht, die die praktische Ausgestaltung der pastoralen Berufe betreffen, wird dies besonders deutlich. Die teilweise vorhandenen Formen einer mündlichen Kommunikation, wie sie bei Besuchstagen, Visitationen, Zusammentreffen von Vertretern der Kirchenleitung mit einzelnen Gruppen der pastoralen Berufe gelegentlich stattfinden, werden hier vernachlässigt. Es geht also hier vor allem um die strukturell bedingte, vornehmlich schriftliche innerkirchliche Kommunikation.

1 Kirche und Kommunikation

Unter sozialwissenschaftlicher Perspektive beschreibt Kommunikation eine „soziale Grundfähigkeit zur interaktiven Mitteilung bedeutungsvoller Inhalte durch Austausch kulturell geprägter Zeichen“⁶. Theologisch betrachtet ist Kommunikation ein Grunddatum der Offenbarung als Gottes Selbstmitteilung und des kirchlichen Lebens in den unterschiedlichen Formen der Glaubensmitteilung in Koinonia, Martyria, Diakonia und Leiturgia.⁷ Diese Kommunikation macht die Kirche in ihrem Binnenraum zur *communio*⁸, in ihrer Beziehung nach außen wirkt sie identitätsklärend und -stiftend⁹.

Mit diesem kurzen Abriss des modernen katholisch-theologischen Verständnisses von Kommunikation – entnommen dem gleichlautenden Artikel der dritten Auflage des „Lexikons für Theologie und Kirche“ – wird der hohe Stellenwert deutlich, den Kommunikation und kommunikatives Geschehen in der Kirche hat oder haben soll. Zugleich wird aber auch klarer, wo die Schwächen innerkirchlicher Kommunikation heute liegen.

1.1 Monolog statt Dialog

Bei nüchterner Betrachtung der innerkirchlichen Kommunikationsformen zeigt sich ein verblüffender Mangel an institutionalisierten Formen des Dialoges sowie der Kommunikation „von unten nach oben“. Daran hat leider auch die Errichtung neuer Gremien

wie Pfarrgemeinderäten, Pastoral- und Diözesanräten nicht viel verändert, da auf der eigentlich entscheidenden Ebene der Partizipation an Entscheidungen diese Gremien weiterhin nicht beteiligt sind, sondern einzig beratenden Charakter haben. Außerhalb dieser Gremien ist ihr Einfluß kaum wahrnehmbar, von den Pfarrgemeinderäten einmal abgesehen. Während Papst und Kurie zum Kirchenvolk quantitativ so viel sprechen wie nie zuvor, bleibt die Aktivität der Gläubigen doch weitgehend begrenzt auf das Hören und Lesen. Schlimmer noch: Versuche, sich beim kirchlichen Lehramt unmittelbar Gehör zu verschaffen, wie durch die unterschiedlichen nationalen Kirchen-Volksbegehren, stoßen auf Schweigen. Die Kommunikation zwischen dem höchsten kirchlichen Lehramt und dem Kirchenvolk muß somit als Monolog von oben nach unten qualifiziert werden. Rückbezogen auf die obige sozialwissenschaftliche Definition von Kommunikation – sie ist ein zutiefst *interaktives* Geschehen – muß sogar bezweifelt werden, daß es sich um echte Kommunikation handelt.

1.2 Disziplinierung statt Diskussion

Angesichts der von der Soziologie diagnostizierten Modernisierungsschübe, die zumindest die westlichen Industrienationen erfaßt und auch die katholische Kirche beeinflusst haben¹⁰, wächst die allgemeine Überzeugung von der *Diskutierbarkeit vorfindlicher Werte und Normen*. Kirchenmitglieder haben einen geschärften Sinn für die Plausibilität von Werten, Glaubenssätzen und strukturellen Gegebenheiten entwickelt, der erhöhte Anforderungen an die Argumentationsfähigkeit auch der Kirchenleitung stellt.

Ein gutes Beispiel dafür bietet die nun schon seit über 30 Jahren anhaltende Diskussion über die Zulassung von Frauen zur Priesterweihe. Bereits 1976 erschien die „Erklärung zur Frage der Zulassung der Frauen zum Priesteramt“ der Kongregation für die Glaubenslehre¹¹. Das Dokument zieht aus bibli-

⁶ J. G. Hahn, Kommunikation I. Sozialwissenschaftlich, in: LThK³ VI, 213 f, hier: 213.

⁷ Vgl. J. Werbick, Kommunikation II. Fundamentalthologisch, in: LThK³ VI, 214 f.

⁸ Vgl. R. Funiok, Kommunikation III. Theologisch-ethisch, in: LThK³ VI, 215 f, bes. 216.

⁹ Vgl. R. Zerfuß, Kommunikation. IV. Praktisch-theologisch, in: LThK³ VI, 216 f.

¹⁰ Vgl. als theologische Referenzen K. Gabriel, Christentum zwischen Tradition und Postmoderne, Freiburg i. Br. 1992 (= QD 141), 121–141; J. A. Van der Ven, Kontextuelle Ekklesiologie, Düsseldorf 1995, 135–137.

¹¹ Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls, hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bd. 3.

schen und dogmengeschichtlichen Untersuchungen den Schluß, daß Frauen nicht zur Priesterweihe zugelassen werden können. Dennoch ging die Diskussion weiter. Zum Pfingstfest 1994 veröffentlichte Papst Johannes Paul II. ein kurzes und in seiner Sprache fast als gereizt zu bezeichnendes Apostolisches Schreiben¹², das die bekannten Argumente wiederholte und die Haltung der Kirchenleitung bekräftigte. Da im Gefolge dieses Apostolischen Schreibens die Stimmen derer nicht verstummt, die trotz der klaren päpstlichen Stellungnahme für die Frauenordination eintraten, sah sich die Kongregation für die Glaubenslehre im Oktober 1995¹³ genötigt, ein für allemal diese Entscheidung als unfehlbar und endgültig zu bezeichnen.¹⁴

Diese Vorgänge illustrieren, daß eine Diskussion nicht allein dadurch zu beenden ist, daß man sie einseitig für beendet erklärt. Durch das ständige Wiederholen altbekannter Argumente scheinen diese nicht an Überzeugungskraft zu gewinnen. Die Diskussion in der kirchlichen Öffentlichkeit jedenfalls geht ungebrochen weiter.

1.3 Mangelnde Transparenz

Obwohl das II. Vatikanum und die verschiedenen Synoden und synodenähnlichen Veranstaltungen auf internationaler, nationaler und diözesaner Ebene ein hohes Maß an Transparenz vorgegeben haben, gibt es für viele andere Dokumente – insbesondere jene aus Rom – keine öffentliche Stellungnahme darüber, wie sie entstanden sind und wer sie verfaßt hat.

Das Problem an dieser mangelnden Transparenz liegt in der Tatsache, daß schriftliche Äußerungen der Kirchenleitung hohe Verbindlichkeit für die ganze Kirche haben. Es ist nicht weiter verwunderlich und im Ver-

gleich mit anderen „öffentlichen Personen“ keine Besonderheit, daß auch der Papst nicht alles selbst schreibt, was unter seinem Namen erscheint. Natürlich trägt er die inhaltliche Letztverantwortung; auch wird durch die päpstliche Unterschrift oder ausdrückliche Billigung die Aussage eines Dokuments verbindlich für die Kirche. Im Blick auf die AdressatInnen der lehramtlichen Dokumente – die Gläubigen als einzelne oder als Gemeinschaft(en) – wird allerdings deutlich, daß die eigentliche Intention nur erkannt werden kann, wenn man den Autor, der den Text vorbereitet hat, kennt. Auch wenn der Papst den Inhalt eines Dokumentes anerkennt und es sich dadurch „zu eigen macht“, so bleibt es doch ein Produkt der Arbeit eines anderen oder einer Autorengruppe, der bzw. die dadurch seine/ihre jeweilige theologische Position transportiert/transportieren und verbindlich macht/machen. Völlig ausgeblendet bleibt die Frage, nach welchen Kriterien die Wahl auf einen bestimmten Autor bzw. eine bestimmte Autorengruppe fiel.

In einer Organisation von der Größe der katholischen Kirche muß Kommunikation strukturiert, institutionalisiert und teilweise auch formalisiert werden, wenn sie alle Mitglieder erreichen und einbeziehen will. Die schriftliche Ansprache der Kirchenleitung mittels Verlautbarung oder auch die in alle Welt übertragenen Predigten des Papstes sind solche institutionalisierten Kommunikationsformen, allerdings – im obigen Sinne – solche einer monologischen Kommunikation. Dort, wo die Empfänger solcher Äußerungen in ihrer konkreten Situation nicht ausreichend berücksichtigt werden und sich auch kein Gehör verschaffen können, werden die Aussagen der Kirchenleitung zunehmend kritisch-distanziert oder ablehnend gesehen. Aus der Sicht der Organisationssoziologie kann dies so ausgedrückt werden: Wenn Entscheidungen *ausschließlich* hierarchisch von oben nach unten weitergegeben werden, reagieren die Mitglieder der Organisation zunehmend mit Desinteresse und passivem oder offenem Widerstand. Es kommt zur Entfremdung von der Organisation und zum Rückzug jener, die an Mitsprache und Mitgestaltung interessiert sind. Hiermit verbunden ist auch der zunehmende Zweifel der Organisationsmitglieder am Sinn ihres per-

¹² Sacerdotalis ordinatio. Apostolisches Schreiben von Papst Johannes Paul II. über die nur Männern vorbehaltene Priesterweihe, in: Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls, hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bd. 117, 3–7.

¹³ Vgl. Kongregation für die Glaubenslehre: Antwort auf den Zweifel bezüglich der im Apostolischen Schreiben Sacerdotalis ordinatio vorgelegten Lehre, in: OR (D) n. 47 vom 24. November 1995, 4.

¹⁴ Daß angesichts der traditionellen Vorgaben für eine unfehlbare Entscheidung dieses päpstliche Dokument wohl kaum als unfehlbar bezeichnet werden kann, habe ich andernorts darzulegen versucht; vgl. A. Standop, a. a. O., 70.

sönlichen Engagements, der von der Leitung ihrer Wahrnehmung nach nicht plausibel vermittelt wird.¹⁵

Im Blick auf die pastoralen Berufe geht es also darum, daß ihr eigener Beitrag und ihre Kompetenz bei der Abfassung von kirchenamtlichen Dokumenten, die über sie handeln, ernstgenommen, gewürdigt und auch abgefragt werden sollten.

Doch wie kann dies geleistet werden? Ein Ansatz könnte darin bestehen, sich bei der künftigen Erstellung solcher Dokumente inspirieren zu lassen von den mittlerweile vorliegenden Erfahrungen mit Leitbildprozessen.¹⁶

2 Kirche und Leitbilder

Zunächst sollen einige grundsätzliche Aussagen über die Bedeutung von Leitbildern gemacht werden, die für alle Organisationen gelten.

Die Definition von „Leitbild“ ist hinsichtlich seiner eigentlichen Aussagekraft nicht eindeutig festgelegt.¹⁷ In unserem Zusammenhang ist ein Leitbild „eine Sammlung von Grundsatzentscheidungen, in denen wir uns klar und präzise dazu bekennen, was wir sind (und was nicht), was wir wollen (und was nicht), wie wir uns verhalten (und wie nicht). So gesehen werden Leitbilder zu unentbehrlichen Dokumenten einer Grundsatzplanung, welche durchaus Verfassungscharakter aufweist.“¹⁸ Leitbilder können für eine Organisation nicht von außen her konzipiert werden, etwa durch PR-Berater, die in wohlklingender Sprache all das zu Papier bringen, was „man“ gerne der Öffentlichkeit über sich vermitteln möchte. Vielmehr ist der Leitbildprozeß *partizipativ* zu gestalten, weil nur auf diese Weise erreicht werden kann, daß die Mitarbeitenden sich ihrer ei-

genen aktiven Rolle bei der Entwicklung der Organisation voll bewußt werden. Dies kann auf unterschiedliche Weise umgesetzt werden, je nachdem, wie stark sich das Leitbild vertikal, also von der Leitung und ihrer Anschauung über Ziele, Aufgaben und Strukturen, oder von der horizontalen Ebene, also vom Konsens aller, die zur Organisation gehören, her definieren soll.¹⁹

Es stellt sich hier das Problem, wie die Mitwirkung möglichst vieler Organisationsmitglieder an der Erstellung des Leitbilds organisiert werden kann. Dies ist besonders brisant bei arbeitsteiligen, hierarchisch strukturierten Organisationen. Prinzipiell bieten sich drei Möglichkeiten an, wer am Leitbildprozeß beteiligt wird²⁰:

1) *Nur die Vertreter der obersten Leitung*: Hier besteht die Gefahr, daß die übrigen Mitglieder später für die Umsetzung des Leitbilds nicht ausreichend motiviert werden können.

2) *Alle Mitglieder der Organisation*: Diese Möglichkeit ist besonders in größeren Organisationen praktisch kaum durchführbar.

3) *Eine eigens formierte Gruppe, bestehend aus der Leitung, VertreterInnen aller übrigen Führungsebenen sowie berufenen Personen*: Alle Mitglieder werden, direkt oder indirekt, in den Prozeß einbezogen, wodurch die Voraussetzung für eine breite Billigung, ein besseres Verständnis und eine umfassendere Rezeption des Leitbilds gegeben ist. Somit ist diese dritte Möglichkeit zu bevorzugen, auch wenn eine Mischform mit der zweiten Möglichkeit durchaus anvisiert werden kann, etwa durch die Aufforderung an alle Mitglieder, durch schriftliche Eingaben zu einem Leitbildentwurf dessen Überarbeitung zu beeinflussen.

Für die Kirche als Organisation gelten diese Ausführungen im Rahmen ihres Selbstverständnisses als Kirche Jesu Christi analog. Natürlich kommt hier, bedingt durch die besondere ekklesiale Aufgabe der Träger des kirchlichen Lehramts, diesem bei der For-

¹⁵ Vgl. dazu C. Scholz – W. Hofbauer, Organisationskultur. Die vier Erfolgsprinzipien, Wiesbaden 1990, 14 f.

¹⁶ Vgl. die einzelnen Beiträge in den Sammelbänden Deutscher Caritasverband (Hg.): Zeit für ein Leitbild, Freiburg i. Br. 1994; E. Baldas – I. Stumpf, Leitbild-Prozesse vor Ort. Grundfragen, Beispiele, Materialien, Freiburg i. Br. 1996 (= DCV-Materialien, hg. vom Deutschen Caritasverband, Bd. 19).

¹⁷ Dazu zählt beispielsweise die Frage, ob ein Leitbild stärker das ausdrückt, was eine Organisation *ist*, oder das, was sie *sein will* oder *soll*.

¹⁸ P. Schwarz, Braucht der Deutsche Caritasverband ein Leitbild? In: Deutscher Caritasverband, a. a. O., 42–47, hier: 43. Zum folgenden vgl. ebda., 43–46.

¹⁹ Zu diesen beiden Optionen und ihren Konsequenzen für die Methodik des Leitbildprozesses vgl. P. Schwarz, Wie macht man ein Leitbild? Hinweise und Methoden zur Gestaltung von Leitbildprozessen, in: Baldas – Stumpf, a. a. O., 7–17, hier: 8–10.

²⁰ Vgl. zum folgenden R. Potthast, Unternehmensphilosophie. Das Wertesystem der Unternehmung, Köln 1981 (= Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik 64/65), 25.

mulierung ihres Selbstverständnisses eine besondere und unverzichtbare Verantwortung zu. Dennoch muß nüchtern festgestellt werden, daß die Verlautbarungen des kirchlichen Lehramts oftmals weniger den Charakter eines Leitbilds tragen, das „unsere Identität und unser Selbstverständnis“ ausdrückt, sondern vielmehr den Charakter eines Forderungskatalogs, der Identität in einer Art hoheitlichem Akt erzeugen und auferlegen will. Die Möglichkeit, Betroffene schon an der Erstellung eines Textes aktiv zu beteiligen, wird kaum genutzt. Wo dies geschah – in Deutschland etwa im Rahmen der Gemeinsamen Synode oder bei der Erarbeitung des Sozialworts der Kirchen –, hat man damit nur positive Erfahrungen gesammelt. Es liegt auf der Hand, daß im Rahmen einer partizipativen Erarbeitung offizieller kirchlicher Dokumente sich deren Zahl aus Gründen der Organisierbarkeit solcher Prozesse deutlich reduzieren würde. Dennoch würde eine zu erwartende höhere Bereitschaft zur Rezeption solcher von der Erfahrung vieler getragener Dokumente die geringere Zahl rechtfertigen.

Abschließend noch einmal der Blick zurück zu den pastoralen Diensten. Die Kommunikation zwischen diesen und der Kirchenleitung wird sicher auch dadurch erschwert, daß es kaum internationale Strukturen gibt, in denen ihre VertreterInnen organisiert wären. Da es faktisch unmöglich ist, daß die Kirchenleitung mit Zehntausenden von Einzelpersonen ein Gespräch führt, wäre es ein großer Fortschritt, wenn solche Strukturen entstehen könnten. Im Sinne einer repräsentativen Vertretung wäre dann vielleicht auch der erste Schritt hin zu einer partizipativen Erarbeitung kirchenamtlicher Dokumente getan.

Bei aller Sorge um die offizielle kirchliche Kommunikation darf allerdings nicht vergessen werden, daß es auch um die kommunikative Grundhaltung geht, die allen ChristInnen aufgetragen ist. Dies ist eine Frage der Achtung, die sich auch in der Wortwahl und der Bereitschaft, sich in die Meinung des Anderen einzufühlen, ausdrückt. Es bleibt zu hoffen, daß sich die Ebene der persönlichen Kommunikation zwischen einzelnen nicht vom teilweise vergifteten Gesprächsklima in der kirchlichen Öffentlichkeit beeinflussen läßt.

Annette Mayer Gebhardt

Beziehungen zwischen den „Generationen“ oder zwischen den Menschen?

Fragen rund um einen Neuen Generationenvertrag in der Schweiz

Der wachsende Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung wird demographisch sehr häufig als „Überalterung“ bezeichnet. Mayer Gebhardt macht nicht nur aufmerksam, daß diese gängige Bezeichnung in hohem Maße diskriminierend ist, sondern daß durch solche Ausdrucksweise die falsche Einschätzung der tatsächlichen Zahlen der verschiedenen Altersgruppen noch verstärkt wird. Um der Gefahr des gesellschaftlichen Ausschlusses entgegenzuwirken, sind ein Generationenvertrag, ein neuer Gesellschaftsvertrag und besonders auch Bemühungen der Kirchen zur Förderung gemeinschaftlicher Prozesse zwischen den Generationen erforderlich. red

Die demographischen Prognosen für die meisten hochentwickelten Staaten gleichen sich sehr. Das Bundesamt für Statistik ermittelt für die Schweiz folgende Verschiebungen in der Altersstruktur: Um 1900 (Bevölkerung 3,3 Millionen) waren 5,3% über 64 Jahre alt, 0,5% über 79 Jahre. 1995 (Bevölkerung 7 Millionen) waren 10,9% über 64 Jahre, 4% über 79 Jahre. Modellrechnungen lassen für das Jahr 2050 7,4 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner erwarten, von denen 14,8% über 64 Jahre und 10% über 79 Jahre alt sein werden. In absoluten Zahlen bedeutet dies, daß die Gruppe derer über 64 Jahre, die heute 764.000 Personen zählt, im Jahr 2050 auf 1,1 Millionen anwachsen wird, wobei die Zahlen zeigen, daß der Anteil an hochaltrigen Menschen in dieser Altersgruppe stark zunimmt.

Es gilt heute unverständlicherweise noch nicht als „politisch unkorrekt“, diese Zahlen unter dem Titel der *demographischen Überalterung*, also einem „Zuviel“, meist im Kontext der Frage der zukünftigen Sicherung der Altersversorgung anzuführen. Daß das regelmäßige Zitieren der statistischen Angaben in den Medien nicht notwendigerweise eine zahlenmäßig realistische Einschätzung der Bevölkerungsverhältnisse erlaubt, zeigen die Ergebnisse der Lausanner Studie „Generationenbeziehungen und Altersbil-