

Jürgen Kocka

## GEWONNENE JAHRE FÜR DIE WISSENSCHAFT

Vortrag auf der Veranstaltung „Mit 66 Jahren ist noch nicht Schluss“, in der Carl Friedrich von Siemens Stiftung, München, 14. Juni 2010

Meine Beziehung zum heutigen Thema ergibt sich einerseits lebensgeschichtlich. Dem Jahrgang 1941 angehörend, beendete ich im letzten Jahr meine Dienstzeit als Professor für Geschichte an der FU Berlin und am dortigen Wissenschaftszentrum für Sozialforschung, habe aber für einige Jahre eine sich wiederholende Gastprofessur in Kalifornien (UCLA) angenommen. Andererseits leitete ich einige Jahre lang eine interdisziplinäre Wissenschaftlergruppe, die im Auftrag zweier Akademien (Leopoldina und acadtech) und mit Unterstützung der Jacobs-Stiftung Zürich die Thematik „Altern in Deutschland“ bearbeitet und Empfehlungen vorgelegt hat – Empfehlungen zur Frage, welche Chancen und welche Probleme das demographische Altern in unserer Gesellschaft hervorbringt, und was wir tun müssen, um die Chancen nutzen und die Probleme lösen zu können. Diese Empfehlungen wurden im März 2009 dem Bundespräsidenten überreicht. Sie sind veröffentlicht: Gewonnene Jahre. Empfehlungen der Akademiengruppe Altern in Deutschland (Halle/Saale 2009).

Im Rückgriff auf diese Arbeit, an der Mediziner, Psychologen, Geistes- und Sozialwissenschaftler, aber auch Technikwissenschaftler und andere beteiligt waren, möchte ich das Thema „Seniorwissenschaftler“ in einen breiteren Zusammenhang stellen. Ich werde zunächst über einige Aspekte des derzeitigen demographischen Wandels sprechen, der historisch präzedenzlos ist. Er bietet neben schwierigen Problemen auch Chancen, wenn es gelingt, die nötigen Reformen zu bewerkstelligen. Meine Kernthese lautet: Unsere Begriffe, Gewohnheiten und Institutionen sind noch stark an *früheren* demographischen Gegebenheiten orientiert und durch sie geprägt, während es notwendig oder doch wünschenswert wäre, sie auf die *heutigen* Möglichkeiten umzustellen. Ich werde dann über Arbeit im Lebenslauf und besonders im Alter sprechen. Schließlich will ich diese grundsätzlichen Überlegungen zuspitzen und auf das Thema „wissenschaftliche Arbeit von Älteren in wissenschaftlichen Institutionen“ zuspitzen.

### I.

Übers Alter diskutiert man seit altersher. Es ist bemerkenswert, wie verbreitet es fast immer war und bis heute ist, eine Phase des Alters von vorherigen Lebensphasen zu unterscheiden und überhaupt den Lebenslauf in Abschnitte – Phasen – einzuteilen, wenn auch die Vorstellungen über die Zahl der Phasen und die Altersgrenzen zwischen ihnen historisch und kulturell variieren. Die Dreigliederung – im Sinne von Kindheit, Erwachsenenalter und Greisenalter – ist aber weit verbreitet, ebenso wie das Bild vom Lebenslauf als Auf- und Abstieg, mit dem mittleren Alter als Höhepunkt, als Hochplateau. Wann die Phase des Alters genau beginnt – Vorstellungen darüber variieren und bleiben häufig im Vagen. In der römischen Antike wurden übrigens zwei Phasen des Alters unterschieden, die des *senior* vom fünfundvierzigsten bis zum sechzigsten Lebensjahr und die des *senex* vom sechzigsten Jahr bis zum Tod. Aber immer häufiger setzt sich im Lauf der Neuzeit in

unserem Kulturkreis das sechzigste Jahr als Beginn des Alters durch – mit vielen Abweichungen.

Einige Großthemen halten sich in den Altersdiskursen über die Zeiten hinweg durch, so das Thema „Altern und Tod“ und die Ambivalenz der Bewertung: das Alter als Respekt, ja Ehrfurcht verdienende Phase der Reife und der Weisheit einerseits, das Alter als Phase der Schwächung, des Verfalls, der Hilfsbedürftigkeit, bisweilen auch der Lächerlichkeit andererseits. Immer wieder kann man erkennen, dass die Bilder, die Konventionen, die Stereotype von Alter und Jugend auch etwas zu tun haben mit Fragen der Verteilung von Rechten und Pflichten, mit Regeln der Nachfolge und Vererbung, mit Fragen der Einbeziehung und der Ausschließung der Alten – in der Familie, auf dem Hof, in der Gemeinde.

Dies sind alte Strukturen. Aber was ist heute neu? Das Besondere an der heutigen Situation lässt sich mit ein paar Zahlenangaben verdeutlichen, die ganz grob in Tabelle 1 zusammengefasst sind.

Tabelle 1

Durchschnittliche Lebenserwartung und Geburtenrate in Deutschland im Überblick		
	Lebenserwartung	Lebendgeborene pro 1000 Einwohner
1800	ca. 40 Jahre	Knapp 40
1900	45 (Männer) 48 (Frauen)	Ca. 30
1950	45 (Männer) 48 (Frauen)	Ca. 15
Heute	77 (Männer) 82 (Frauen)	8,5

Die durchschnittliche Lebenserwartung pendelte im Verlauf der Menschheitsgeschichte lange zwischen 20 und 30 Jahren. Die Kindersterblichkeit war hoch, viele Menschen fielen Infektionen, Parasiten und Gefahren zum Opfer oder litten unter der Härte des täglichen Lebens. Sie bezahlten mit relativ frühem Tod. Auch in Deutschland überschritt die durchschnittliche Lebenserwartung erst um 1800 die Schwelle von 40 Jahren und blieb auch noch bis 1900 unter 50. Heute dagegen liegt die durchschnittliche Lebenserwartung in Deutschland für Frauen bei 82-83 und für Männer bei 76-77 Jahren. Im Lauf des 20. Jahrhunderts haben wir ca. 33 Jahre dazugewonnen, von Geburt aus gerechnet. Es ist wahrscheinlich, dass sich dieser Trend zur allmählichen Lebensverlängerung noch eine Weile fortsetzt.

Wahrscheinlich gab es vor 1800 gar keine Menschen in Deutschland, die älter als 100 Jahre waren, oder wenn, dann ganz wenige. Wer heute in Deutschland geboren

wird, hat dagegen mehr als eine 50-prozentige Chance, zumindest den 100. Geburtstag zu erreichen – im 22. Jahrhundert.

Soviel zu den „gewonnenen Jahren“, hinter denen viel medizinischer Fortschritt und vielfach verbesserte Lebensweise stehen.

Auf der anderen Seite: die Geburlichkeit. Zu Beginn des 19. Jahrhunderts wurden in Deutschland im Jahr knapp 40 Kinder pro 1000 Einwohner lebend geboren. Vor hundert Jahren waren es noch knapp über 30. Doch schon bis 1950 fiel die Zahl auf die Hälfte: nur noch 15 Lebendgeborene pro tausend Einwohner. Heute steht sie bei 8,5. Die Prognosen sind unsicher, weiterer Rückgang wird in der Regel nicht vorausgesagt, ein nennenswerter Anstieg jedoch auch nicht, obwohl die Entwicklung in anderen Ländern zeigt, dass Veränderungen um einige Zehntelpunkte in ein paar Jahrzehnten nicht ungewöhnlich sind, auch Veränderungen nach oben.

Mit der säkular steigenden Lebenserwartung und der seit dem 19. Jahrhundert sinkenden, heute sehr tiefen Geburlichkeit hängt nun drittens die radikale Veränderung des Altersaufbaus unserer Bevölkerung zusammen, wie es Tabelle 2 im groben Überblick darstellt.

Tabelle 2

Altersgruppen in Deutschland 1950 - 2050 (in %)			
Alter	1950	2000	2050
0-20	31	21	16
20-60	55	55	47
60 und älter	15	24	37

Die Altersgruppe der bis 20-jährigen machte 1950 noch 30 Prozent aus, heute entfallen auf sie etwa 20 Prozent, und 2050 wird sie, nach heutigen Schätzungen, nur noch 16 Prozent ausmachen. Umgekehrt verläuft die Entwicklung der Altersgruppe über 60. 1950 entfiel auf sie knapp 15 Prozent der Bevölkerung, 2050 wird ihr Anteil deutlich über 35 Prozent liegen. Der Anteil der 20-60-jährigen liegt heute nicht tiefer als 1950, nämlich bei ca. 55 Prozent. Der relative Rückgang dieser größtenteils erwerbstätigen Altersgruppe ist aber voraussehbar: von heute etwa 55 Prozent auf ca. 47 Prozent 2050.

Über die gesellschaftlichen Folgen des demographischen Alterns wird derzeit viel diskutiert. Dabei herrscht der sorgenvolle, bisweilen alarmierte Blick auf die zu erwartenden *Probleme* vor, beispielsweise auf die davonlaufenden Gesundheitskosten und die Finanzierungsprobleme des Sozialstaats, neue Generationenkonflikte, auch auf die drohende Verlangsamung der ökonomischen und kulturellen Dynamik. Auf der anderen Seite rücken auch die Chancen in den Blick, die mit dem demographischen Wandel verbunden sind: der Zugewinn an Lebenszeit (sehr viel davon in guter Gesundheit), die erhebliche Zunahme zeitlich langgestreckter intergenerationeller Beziehungen, die Entstehung vielfältiger Formen intergenerationeller Unterstützung und Förderung in der „multilokalen Mehrgenerationenfamilie“ zwischen Großeltern-, Eltern- und Kindergeneration. Statt von „alternder Gesellschaft“ spricht man auch von „Gesellschaften des langen

Lebens“, und begreift, dass sie auch Chancen bieten, falls man es versteht, sie zu nutzen. Dies sei jetzt am Thema „Altern und Arbeit“ erläutert.

## II.

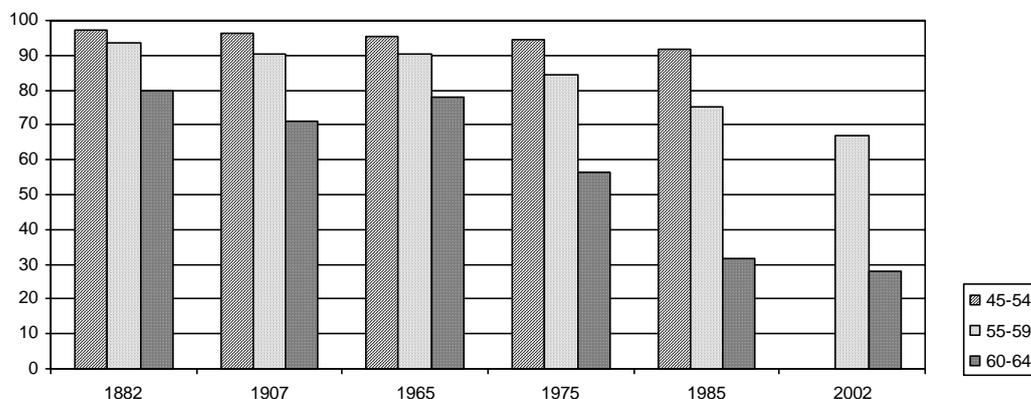
Für die ganz große Mehrheit der Bevölkerung galt über die Jahrhunderte, dass man bis ans Lebensende arbeitete, soweit und solange dies die Kräfte zuließen, und dass man verarmte oder bestenfalls in schlecht entwickelten Versorgungssystemen überlebte, wenn und soweit die Kräfte dazu nicht mehr reichten. Das gilt für große Teile der Welt außerhalb des Westens noch heute.

Es gab viele Ausnahmen, vor allem in der Mittel- und Oberschicht. Im 17. Jahrhundert kam im Englischen das Wort „retirement“ auf. Die von ihm bezeichnete Wirklichkeit gab es für wohlhabende Kaufleute, Landedelleute oder hohe Bedienstete der Herrschaft schon länger. Seit dem späten 18. Jahrhundert setzte sich die Pensionierung von Beamten durch.

Aber erst mit der Industrialisierung, dem massenhaften Durchbruch der Lohnarbeit – bei uns im 19. Jahrhundert – und dem Aufstieg des Sozialstaats – bei uns seit dem späten 19. Jahrhundert – hat sich dies für die große Masse der arbeitenden Bevölkerung geändert. Tabelle 3 dokumentiert Erwerbstätigkeit (von Männern) nach Lebensphasen.

Tabelle 3

**Erwerbstätigkeit im Alter von 45 bis 64 Jahren, 1882 - 2002,  
Deutsches Reich / Bundesrepublik, Prozente der Altersgruppe (Männer)**



Quelle: Josef Ehmer, Sozialgeschichte des Alters, Frankfurt 1990, 141-142. Zahlen für 2002 aus: Renate Büttner, Höhere Erwerbsbeteiligung in Westdeutschland – Mehr Arbeitslosigkeit und Frühverrentungen in Ostdeutschland, in: Altersübergangsreport 2005-02.

Man sieht, wie wenig sich von den 1880er Jahren bis in die 1960er Jahre änderte. Selbst von den 60-64jährigen waren 1965 noch fast 80 Prozent erwerbstätig. Dann, auch als Folge der Rentenreform der 50er Jahre, erfolgte der rasante Rückgang der Erwerbstätigkeit in der Altersgruppe der 60-64jährigen Männer, auf weniger als 30 Prozent bis 2002. Selbst in der Gruppe der 55-59jährigen sank die Erwerbstätigkeit deutlich, auf unter 70 Prozent.

Die Durchsetzung des Ruhestands zwischen 55 und 65 ist ein Phänomen der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Eine erhebliche Verkürzung der Lebensarbeitszeit fand statt, während gleichzeitig die durchschnittliche Lebenszeit erheblich wuchs. Zunehmend definiert nun – auch mangels anderer scharfer Kriterien – der Austritt aus der Erwerbsarbeit den Altersbeginn. Die Zäsur zwischen dem Erwachsenenalter voll von Erwerbsarbeit und der Altersphase ohne viel Erwerbsarbeit wird damit früher und schärfer durchgezeichnet als es in vergangenen Jahrzehnten und Jahrhunderten der Fall war. Arbeitsordnung und Lebensphaseneinteilung stehen in engstem Zusammenhang.

Hinter diesem Trend stand einerseits die zunehmende Bereitstellung von sozialstaatlichen Leistungen und Anreizen, die früh in den Ruhestand lockten, also die Dynamik des Sozialstaats. Dahinter stand zweitens die Personalpolitik zahlloser Unternehmensleitungen, die Jüngere vorzogen und Ältere „freisetzen“ oder nicht mehr anstellten, besonders wenn der Arbeitsmarkt genügend qualifizierte Jüngere anbot und wenn großzügige Übergangsregeln staatlicherseits die Trennung von Älteren nahelegten. Hinter dem Trend stand schließlich, dass viele Erwerbstätige – besonders Arbeitnehmer – gern in den frühen Ruhestand gingen, wenn er finanziell auskömmlich war – weil der Arbeitsplatz als unbefriedigend, anstrengend, ermüdend, wenig erfüllend, anerkennungsarm empfunden wurde und sicher oft war.

Die flächendeckende Durchsetzung des Ruhestands in diesem Alter ist zweifellos eine große Errungenschaft, ein sozialer Gewinn und mittlerweile ein Anspruch, der als wohlverworbene Recht empfunden und verteidigt wird. Er ist präzedenzlos in der Geschichte. Man muss aber bedenken, dass die entsprechenden Regelungen im Hinblick auf ganz andere demographische Bedingungen erlassen wurden, nämlich in Orientierung an einer Zeit, als die allermeisten noch bis 65, 70 oder länger erwerbstätig waren, als die Lebenserwartung bedeutend niedriger lag und als statistisch nur noch wenige gesunde Ruhestandsjahre erwartet werden konnten: etwa noch drei oder vier, nicht aber fünfzehn bis zwanzig, wie heute.

Eine Diskrepanz ist damit entstanden, zwischen institutionellen Regeln, Gewohnheiten und Mentalitäten, die unter früheren, sehr andersartigen demographisch-sozialen Bedingungen entstanden und verfestigt worden sind (einerseits) und den neuen Möglichkeiten andererseits, die unter den heutigen demographischen Bedingungen an sich gegeben sind, aber aufgrund der weiter existierenden Regeln und Vorstellungen aus früheren Zeiten nicht wirklich ausgeschöpft werden können. Diese Diskrepanz führt zu drei Problemen:

- einmal zu Finanzierungsproblemen des Sozialstaats. Selbst sehr wohlhabende Gesellschaften wie die unsere können sich einen großen, wachsenden Block von stillgestellten, ausgeklinkten, zugleich voll alimentierten Existenzen, die an sich noch anders könnten, auf Dauer nur schwer leisten;
- zum andern zu einem generationellen Gerechtigkeitsproblem. Denn das massenhafte frühe Ausscheiden vieler Individuen aus der Erwerbsarbeit hat ja zur Folge, dass ein großer Teil der alternden Generation durch die erwerbstätige jüngere Generation alimentiert werden muss, während diese eklatante Ungleichverteilung von Pflichten und Anrechten nicht durch Unterschiede in der Leistungsfähigkeit gerechtfertigt wird. Dies ist eine

mögliche, ja wahrscheinliche Ursache zwischengenerationeller Spannungen in der Zukunft;

- schließlich auch zu Problemen für viele ältere und alte Individuen. Denn mit dem frühen Ausscheiden aus der Erwerbsarbeit gehen häufig eine frühe – früher als nötig – Stillstellung und Ausklinkung Hand in Hand, eine frühe Ausschließung von Teilnahme-, Anerkennungs- und Lebengestaltungsmöglichkeiten, die in einer Arbeitsgesellschaft wie der unseren eben sehr mit der Teilhabe an Erwerbsarbeit verbunden sind. Forschungen weisen darauf hin, dass mit dieser frühen Stillstellung, die oft auch nicht ganz freiwillig ist, die Aussicht auf ein langes, gesundes, selbstbestimmtes Altern reduziert wird. Andere Forschungen zeigen, dass es bei Frührentnern oftmals „second thoughts“ gibt. Sosehr sie zunächst aus dem Arbeitsleben heraus und in den frühen Ruhestand gestrebt haben mögen, erkennen sie nach ein paar Jahren, dass der Ruhestand auch Verluste bringt – Verluste an sinnvoller Tätigkeit, Anerkennung und Zugehörigkeit.

Aus allen drei Gründen erweist sich eine behutsame Ausdehnung der Lebenserwerbsarbeitszeit als nötig. Nötig ist aber auch ein Auflockerung der bisher so starren Aufteilung des typischen Lebenslaufs, dessen drei Phasen Lernen – Erwerbsarbeit – Ruhestand weniger scharf voneinander geschieden werden sollten und auch in früheren Zeiten weniger scharf geschieden waren. Dazu muss sich viel ändern: in den Köpfen, in den institutionellen Regeln und Anreizen, aber auch und gerade in der Arbeitswelt selbst. Änderungen sind auf dem Weg. In den allerletzten Jahren ist das durchschnittliche Lebensalter, zu dem das Erwerbsleben auf dem Weg in den Ruhestand oder eine Übergangsmaßnahme verlassen wird, erheblich angestiegen. Von den 55-60jährigen waren in Deutschland vor Beginn der Krise (2008) 53 erwerbstätig, im Vergleich zu 38 Prozent zehn Jahre zuvor. Man sieht, wie veränderbar diese Dinge sind, wenn Arbeitsmarktkonjunktur und Reformpolitik in dieselbe Richtung drängen.

Aber man darf von der Verlängerung der Lebensarbeitszeit nicht zuviel erwarten. Je nach Beruf und beruflichen Anforderungen, je nach Tätigkeit und Tätigkeitsbereich stellen sich die Verhältnisse unterschiedlich dar. Die Belastbarkeit der Menschen nimmt mit dem Alter ab, sowohl was die körperlichen wie was einige geistige Kräfte angeht. Die Motivationen ändern sich, der berufliche Erfolg tritt unter den Dingen, die einem wichtig sind, in der Regel ein wenig in den Hintergrund. Die Härte, die Anforderungen, der Druck der Erwerbsarbeitswelt haben in den letzten Jahrzehnten r zugenommen. Das wird sich mit dem ständig zunehmenden Konkurrenzdruck fortsetzen, jedenfalls in den Bereichen, die globaler Konkurrenz unterliegen. In vielen Fällen ist der garantierte und abgesicherte Austritt aus dem Erwerbsleben – oder doch aus einem bestimmten Gewerbe – mit 60 oder 65 eine notwendige Schutzbestimmung. Die Einbeziehung der Alten und Älteren in die *labour force*, in die Erwerbsarbeit wird auch in Zukunft aus zwingenden und guten Gründen begrenzt bleiben.

Umso wichtiger ist, dass es nicht nur die Alternative zwischen Erwerbsarbeit und Ruhestand, zwischen Markt und Staat gibt, sondern etwas dazwischen, was oft als Tätigkeit in der Zivilgesellschaft oder Bürgergesellschaft diskutiert wird. Es handelt sich um die Welt der selbstorganisierten Initiativen, Bewegungen, Netzwerke und Organisationen, der Vereine und Selbsthilfegruppen, der Nachbarschaftsinitiativen

und der Nicht-Regierungs-Organisationen (NGOs) zwischen Staat und Markt. Es handelt sich um einen Tätigkeitstypus, der weder der Logik des Marktes noch den Gesetzmäßigkeiten staatlicher Verwaltung folgt, sondern eine eigene Logik besitzt, nämlich die Logik der Freiwilligkeit, der Selbstorganisation, der Ehrenamtlichkeit, des verantwortlichen Einsatzes für allgemeinere Dinge. Mir erscheinen zivilgesellschaftliche Alternativen zwischen Markt und Staat – in unserem Fall: Alternativen zu marktbezogener Erwerbsarbeit und staatlich alimentiertem Ruhestand im Alter – als geeignet, um einerseits gesellschaftliche Probleme mit lösen zu helfen und andererseits dem „dritten Alter“ zusätzlichen Sinn und zusätzliche Einbindung zu geben. Das Spektrum der Betätigungsmöglichkeiten ist breit. Es reicht von der Mithilfe bei vorschulischen Angeboten an Kinder mit Einwanderungshintergrund über das Engagement im Heimatverein, in der Kirchengemeinde oder einer politischen Partei bis hin zum Einsatz für Naturschutz oder Menschenrechte in NGOs.

Auch in Deutschland haben wir eine starke zivilgesellschaftliche Tradition. Die zivilgesellschaftlichen Aktivitäten haben in den letzten Jahren an Intensität und Verbreitung gewonnen. Allerdings ist die Zivilgesellschaftsfähigkeit ungleich verteilt: Mittelschichtangehörige engagieren sich stärker als Angehörige der Unterschicht, Gebildete mehr als Ungebildete und mittlere Jahrgänge stärker als alte. Aber das zivilgesellschaftliche Engagement der Alten ist im letzten Jahr stärker gewachsen als im Durchschnitt der Bevölkerung. Und viele Ältere, die bisher nicht ehrenamtlich tätig gewesen sind, lassen in Umfragen erkennen, dass sie unter bestimmten Bedingungen daran interessiert, dazu bereit wären.

Gerade weil sich die Erwerbsarbeit aus angebbaren Gründen gegen ihre altersfreundliche Auflockerung sperrt, und gerade für die Lebensphase nach der vollen Erwerbsarbeit, bietet das Engagement in Vereinen, Initiativen und selbstorganisierten Einrichtungen Chancen zur sinnvollen Betätigung, zur Kompetenzerhaltung und –entwicklung, zur sozialen Anerkennung und Einbeziehung der Älteren und Alten. Zivilgesellschaftliche Tätigkeit bietet sich für fortgeschrittene Jahrgänge auch deshalb besonders an, weil es individuell dosierbar und abschichtbar ist, je nach Grad und Art des Alterns, das ja viele Gesichter hat. Umgekehrt scheint eine moderne Gesellschaft wie die deutsche auf Energiezufuhr aus diesem Raum zwischen Markt und Staat angewiesen zu sein. Arbeit besteht nicht nur aus Erwerbsarbeit, sondern auch aus zivilgesellschaftlicher Tätigkeit.

Bevor ich nunmehr auf die Besonderheiten der wissenschaftlichen Tätigkeit im fortschreitenden Alter zu sprechen komme, fasse ich bisherige Ergebnisse in vier Punkten zusammen:

1. Sehr viel spricht für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit bei gleichzeitiger Reform jener zum Teil anachronistisch gewordenen Regeln, die dem entgegenstehen, und zwar aus systemischen Gründen, aus Gründen zwischengenerationeller Gerechtigkeit und im Hinblick auf die Wohlfahrt, das Wohlergehen der einzelnen Alternden.

Das bedeutet – 2. – sicherlich ein Stück weit Anhebung des Zeitpunkts, zu dem der Ruhestand in seinen verschiedenen Formen beginnt, doch bedeutet es nicht notwendig die längere Fortsetzung dessen, was man im Berufsleben immer getan hat. Vielmehr lässt sich die Forderung nach verlängerter Lebensarbeitszeit mit

der Empfehlung verbinden, mit fortschreitendem Alter Tätigkeiten neu zu dimensionieren, zu modifizieren, zu wechseln – und das gilt auch für den Tätigkeitstypus, wie am Verhältnis zwischen Erwerbsarbeit und zivilgesellschaftlicher Arbeit gezeigt werden sollte. Auch wenn es kontra-intuitiv klingt: Wechselbereitschaft ist wichtig mit zunehmendem Alter, unsere Regeln und Mentalitäten sollten das stärker respektieren.

3. Viel spricht für eine resolute Flexibilisierung der Zäsuren, die bisher den durchschnittlichen Berufs- und Lebenslauf in Kindheit und Ausbildung, Erwachsenenalter und Erwerbstätigkeit, sowie Ruhestand in der Altersphase einteilen. Das gilt insbesondere für den Übergang in den Ruhestand, aber auch – im Sinne der Forderung nach lebenslangem Lernen – für die Zäsur zwischen jugendlicher Lern- und erwachsener Erwerbstätigkeitsphase.

Überhaupt sollten wir (4.) den Raum für individualisierende Lösungen so gut es geht vergrößern, auch deshalb, weil Altern individuell ungemein unterschiedlich verläuft, im Einzelfall schwer voraussagbar ist und die Unterschiede zwischen den Menschen – die es ja immer gibt – noch einmal kräftig vergrößert. Die zu entwickelnden Empfehlungen müssen Spielraum für individualisierende Regeln enthalten und überdies gründlich nach Art der Tätigkeit, des Berufs, der Verfasstheit des jeweiligen Arbeitsbereichs und des Grades seiner internationalen Einbindung differieren. Was für den berühmte Dachdecker unzumutbar ist, mag ein gefühltes Glück für den Philosophieprofessor sein, und was sich auf einem wettbewerbsbasierten Arbeitsmarkt mit jeweils neu einzuwerbenden Forschungsmitteln von allein regelt, mag in einem bürokratisch durchformten Stellen- und Lehrstuhlssystem explizite Regeln anderer Art benötigen.

### III.

Was ist, im Hinblick auf die hier diskutierte Thematik, das Besondere an wissenschaftlicher Tätigkeit in wissenschaftlichen Institutionen in Deutschland? Ich habe im folgenden mehr den Typus des Hochschullehrers und -wissenschaftlers im Blick als den Typus des von Universität und Lehre distanziierten Wissenschaftlers in außeruniversitären Forschungsinstituten.

*Zunächst* ist zu konstatieren, dass die Bereitschaft und der Wunsch, länger – über den gegenwärtigen Pensionierungs- bzw. Emeritierungsbeginn hinaus – vollberuflich zu arbeiten, bei Wissenschaftlern/Hochschullehrern viel verbreiteter ist als in vielen anderen Berufen. Wissenschaftler gleichen darin den selbständig Beschäftigten, bei denen der Wunsch/die Bereitschaft zum Weitermachen viel verbreiteter ist als im Durchschnitt bei Arbeitnehmern. Das liegt an den großen Gestaltungsmöglichkeiten in unseren Berufen, das liegt auch daran, dass Wissenschaft und Lehre für viele Forscher und Hochschullehrer Lebenszweck sind. Deshalb, das ist unter engen Budgetbedingungen interessant, sind Forscher, Wissenschaftler, Hochschullehrer – wenn man sie im fortgeschrittenen Alter will – relativ billig zu kriegen, für einen im Altersvergleich geringen Preis, sprich Honorierung.

*Zum andern* ist zu bedenken, dass die Wissenschaft einen Bereich darstellt, in dem berufliches Weiterarbeiten über das Ende der vollberuflichen Phase hinaus sehr üblich und verbreitet war und ist. Die Idee der Weiterarbeit in Lehre und Forschung,

wenngleich mit reduzierten Rechten und Pflichten, ist ja der Kern des herkömmlichen Instituts der Emeritierung.

Aber auch, nachdem dieses Institut seit den 1970er Jahren sukzessive und gründlich durch Reformen des Hochschulrechts eingeschränkt und durch Pensionierung ersetzt worden ist, wird über das 65. oder 68. Lebensjahr hinweg in der Wissenschaft sehr häufig beruflich bzw. berufsnah weitergearbeitet. 2004 berichtete der „Spiegel“ von einer repräsentativen Mitgliederbefragung des Hochschulverbandes. Danach waren über 70 Prozent der emeritierten bzw. pensionierten Professoren noch mit mehr als 20 Wochenstunden wissenschaftlich tätig. Nach dieser Umfrage betreute fast jeder zweite Hochschullehrer a. D. nach wie vor Doktoranden. Es ist sehr häufig, als Historiker weiterhin Bücher zu schreiben und Vorträge zu halten (wenn man Verlage findet und eingeladen wird), man kann Gastprofessuren annehmen (wenn man die Einladung erhält), man kann als Ökonom, Psychologe und Jurist weiterhin gutbezahlte Gutachten schreiben und bisweilen als Ingenieur ein freies Auftragsinstitut an der Universität betreiben. Vorhin wurde mitgeteilt, in welchen verschiedenen Funktionen Mitglieder des Kreises „Emeriti of Excellence“ tätig sind. Allerdings sind hier, was wissenschaftliche Weiterarbeit nach Pensionierung oder Emeritierung angeht, die Unterschiede zwischen den Fächern ausgeprägt. Viel hängt davon ab, wie sehr die eigene wissenschaftliche Tätigkeit von elaborierter Infrastruktur – Apparaten, Labor, Forschungskollektiven – abhängig ist oder nicht.

*Drittens*, der Beruf des Hochschulwissenschaftlers ist komplex, aus heterogenen Bestandteilen zusammengesetzt, eben dies macht ihn so reizvoll. Das bedeutet aber auch, dass einiges von dem, was den sehr guten Hochschulwissenschaftler ausmacht, mit dem Altern empfindlich abnimmt, anderes dagegen relativ altersbeständig ist, dies natürlich auch nur innerhalb gewisser Grenzen. Für Wissenschaft ist Innovation, dauernde Neuerung und schneller Umschlag des gültigen Wissens ganz und gar zentral. In bezug darauf werden wir im Normalfall mit zunehmendem Alter schlechter. Ich zitiere Paul Baltes, den viel zu früh verstorbenen Alterswissenschaftler: „Es wird aber im Alter zunehmend schwieriger, Neues zu erlernen und dies schnell und präzise zu tun. Die Plastizität des Geistes für das Neulernen und für innovatives, kreatives Erkunden nimmt im Normalfall mit dem Alter wahrscheinlich deutlicher ab, als uns dies lieb ist. Gebiete, auf denen es rapide Veränderungen in Methode und Theorie gibt, wo die Halbwertzeiten des Wissens eher kürzer sind, sind daher eher weniger für Senior-Professuren geeignet. Aber auch hier bestätigen Ausnahmen die Regel!“ – Soweit es Untersuchungen darüber gibt, in welchem Lebensalter Wissenschaftler bedeutende Innovationen hervorgebracht haben und in welchem Lebensalter sie besonders viel und wirkungsreich publiziert haben, zeigen sich mittlere Jahrgänge als besonders produktiv, und es zeigt sich eine mit dem Alter absteigende Kurve. Allerdings beziehen sich diese Untersuchungen meist auf Natur- und Lebenswissenschaftler. Beispiele scheinen zu zeigen, dass die entsprechende Leistungskurve bei Historikern teilweise anders verläuft, hier sind Höchstleistungen in fortgeschrittenem Alter häufig, jedenfalls wenn man das Verfassen großer Synthesen als wichtige Historikerleistungen ernst nimmt. Wir werden hören, was uns die Mathematiker dazu sagen werden, wo ja angeblich große Leistungen meist in jungen Jahren stattfinden.

Anders ist es, wenn man an die wichtige Fähigkeit des Wissenschaftlers/der Wissenschaftlerin denkt, bisheriges Wissen durch normales Lernen auf neuestem

Stand zu halten und, zusammen mit Erfahrungen, weiterzugeben – in der Lehre, in teamartiger Zusammenarbeit, in informellen kollegialen Kontakten. Hierbei können Ältere und Alte weiterhin sehr viel leisten, zum Teil mehr als Jüngere, die andere Prioritäten und weniger soziale Kompetenz haben mögen.

Und was die Organisation, die Koordination und die Repräsentation von Wissenschaft betrifft, scheint mir der Befund gemischt: Einerseits fallen lange Erfahrung und Abgeklärtheit, soziale Kompetenz und Beziehungswissen positiv ins Gewicht, und auf diesen Gebieten besitzen Ältere Vorteile; andererseits sind Umtriebigerkeit und Sinn für Erneuerung auch in diesem Tätigkeitsbereich zentral, womit sich Ältere oftmals schwertun.

*Viertens* ist an die institutionelle Verfassung der Wissenschaft zu denken. Natürlich enthält unser System sehr viele Wettbewerbselemente: von der Kritik in den Fachzeitschriften über die Ausschreibung von Stellen und die Berufung bis hin zur immer wichtigeren Einwerbung von Forschungsmitteln in kompetitiven Verfahren. Gleichzeitig aber ist unser System kein reines Marksystem, es ist vielmehr abhängig von Stellen, deren Zahl politisch und administrativ bestimmt wird, relativ stabil ist und nicht leicht oder schnell expandiert. Deshalb ist hier ein Argument sehr ernst zu nehmen, das in bezug auf ganze Volkswirtschaften, folgt man den Analysen einschlägig arbeitender Ökonomen wie Axel Börsch-Supan, nicht sticht, nämlich: dass der längere Verbleich älterer und alter Personen leicht zur Blockierung von nachrückenden jüngeren führen kann, deren Nachrückchancen aber schon aufgrund des wissenschaftsspezifischen Innovationsbedarfs nicht geschmälert werden dürfen. Auch intergenerationelle Gerechtigkeitsfragen spielen hier eine wichtige Rolle. Nimmt man eine Universität, eine Disziplin, die außeruniversitäre Forschung eines Landes in einem Bereich oder die Hochschulwissenschaft mit ihren Professuren und anderen Stellen in den Blick, dann ist die Befürchtung nicht von der Hand zu weisen, dass die längere Beschäftigung von Älteren auf den vorhandenen Stellen zu einer partiellen Blockierung nachdrängender Jüngerer führt. In stärker marktmäßig organisierten Wissenschaftssystemen ist dieser Wirkungszusammenhang weniger ausgeprägt.

*Schließlich* ist zu bedenken, dass die Tätigkeit von Wissenschaftlern ausgesprochen international oder transnational ist. Wir produzieren Wissen, dessen Gültigkeitsanspruch nicht an nationalstaatlichen Grenzen haltmacht. Wir stehen, in manchen Fächern mehr als in anderen, in einem internationalen Wettbewerb. Unsere Arbeitsmärkte decken sich ebenfalls nicht mit nationalstaatlich definierten Räumen. Dass die USA keine allgemeine Pensionierungspflichtgrenze kenne, betrifft uns natürlich. Dass die EU Grundsätze gegen Altersdiskriminierung erlässt, wird uns nicht unbeeinflusst lassen.

Daraus ergeben sich Chancen für leistungsstarke Wissenschaftler, die trotz höheren Alters mobil sein können und internationale Angebote annehmen wollen – ganz und gar im Sinn und im Interesse der Wissenschaft, die zum Glück nationalstaatliche Grenzziehungen sprengt. Aus nationalstaatlich wissenschaftspolitischer Sicht mag solche Mobilität anerkannter Spitzenleute aber auch als Verlust erscheinen und man schafft sich ja die nötigen Instrumente, um diesem brain drain zu begegnen.

Vor allem erlauben internationale Zusammenhänge und internationale Unterschiede, über Grenzen hinweg zu lernen. Eine systematische Prüfung der Erfahrungen, die man in den USA mit der völligen Aufgabe jeder generalisierten Altersgrenze gemacht hat, würde sich lohnen.

Was folgt aus all dem konkret?

Vieles ist in bezug auf die Beschäftigung älterer Wissenschaftler in den letzten fünf bis acht Jahren in Bewegung geraten, unterschiedlich in den verschiedenen Bundesländern, unter Teilnahme von Stiftungen und Wissenschaftsorganisationen, in mannigfachen Formen, und die Einrichtung „Emeriti of Excellence“ hier an der Technischen Universität München seit 2007 ist ein hochinteressantes Beispiel dafür.

Mir erscheint eine gewisse Anhebung des Emeritierungs- bzw. Pensionierungsalters – von 65 in Richtung 70 – als zwingende Konsequenz des veränderten demographischen Wandels. Das ist ja auch auf dem Weg. An 65 festzuhalten wäre anachronistisch. Von Anreizen zum Überwechseln in einen frühen Ruhestand ist hier wie anderswo in unserem Beschäftigungssystem abzuraten.

Für eine völlige Abschaffung von Altersobergrenzen spricht wenig, es sei denn, man stelle das Wissenschaftssystem radikal von einem durch feste Stellen definierten System auf ein ganz fluides, durch Dauerwettbewerb um Forschungs- und Lehrchancen bestimmtes System um, was mir weder machbar noch wünschenswert erscheint.

Man muss nach flexiblen, individualisierenden Formen der Weiterbeschäftigung Älterer – jeweils auf Zeit – suchen, die ihre weiterbestehenden Stärken nutzen, ihre altersbedingten Schwächen berücksichtigen und ihre differierenden Prioritätssetzungen respektieren. Es müssen Formen sein, die Jüngeren das Nachrücken nicht erschweren, also außerhalb von und zusätzlich zu vorhandenen Stellen, kooperierend, helfend, aber nicht solitär, sondern in Kooperation über Generationsgrenzen hinweg. Oft dürften schon kleine Zusatzhilfestellungen einen großen Unterschied machen, z. B. die Bereitstellung einer Hilfskraft, von Reisemitteln oder eines Sekretariatszugangs. Die Aufnahme berufsnaher Teilzeittätigkeiten durch Ruheständler sollte vertraglich nicht erschwert werden. Symbolische Anerkennung ist wichtig als Ausdruck des Wunsches der Jüngeren nach Zusammenarbeit mit Älteren. Man mag sich auch neue organisatorische Lösungen überlegen. Paul Baltes brachte die Errichtung einer „außeruniversitären Senior-Professur-Börse“ ins Spiel, die den Universitäten bei der Rekrutierung und Einstellung von Teil- und Zeitkräften nützlich sein könnte.

Generell aber gilt es, die gewonnenen Jahre – immerhin 33 im Laufe des 20. Jahrhunderts – auch für die Wissenschaft zu verwenden und so dazu beizutragen, dass das Humankapital unserer Gesellschaften besser als bisher genutzt wird. In der Folge könnten und werden sich die vorherrschenden Bilder vom Altern verändern, damit begann dieser Vortrag. Altern als Phase nachlassender Kräfte, als Phase der Schwächung, zunehmender Hilfsbedürftigkeit und Todesnähe gehört weiterhin zur *conditio humana*. Diese Phase beginnt aber heute deutlich später als in früheren Jahrzehnten und Jahrhunderten. Jedenfalls beginnt sie nicht generell mit 66.