

Die Alten entdecken

Auch die Hochschulen können von der Kraft der späten Jahre profitieren: Ein Plädoyer für Senior-Professuren

Das kommende Jahrhundert wird gelegentlich als Jahrhundert des Alters apostrophiert. Gesellschaftlich gesehen ist das Alter aber jung. Daher überrascht es nicht, wenn immer wieder gegenwärtige gesellschaftliche Strukturen in Bildung, Arbeit, Politik und anderswo als nicht altersfreundlich moniert werden. Als Gesellschaft sind wir noch voll und ganz auf Jugend getrimmt. Als ökonomischer Belastungsfaktor wird das Altwerden angeklagt. Altern als wirtschaftlicher Zukunftsfaktor ist dagegen noch Zukunftsmusik.

Auch die deutschen Hochschulen haben hier Nachholbedarf. Ihre historischen Quellen lagen in einer Gesellschaft, in der es wenig Alte gab. Heute sprudeln auch die Jungen Alten und suchen ihren Weg in die moderne Struktur und Funktion der Universität. Zumindest in Deutschland ist denn auch das „Humankapital“ von Hochschullehrern noch weitgehend unentdeckt. Hier ist mehr Altersoffenheit notwendig. In den USA ist das Lebensalter schon längst kein Grund für eine Pensionierung von Hochschullehrern mehr. Auch die Richtlinien in der EU sind altersoffener.

Geistige Stärken

Dabei geht es freilich nicht vor allem um das Wohlergehen der alten Hochschullehrer. Vielmehr müssen im Interesse des Gemeinwohls alle Lebensalter in die gesellschaftliche Produktivität eingebracht werden. Dazu gehört, das Humankapital Alter für die Hochschulen zu aktivieren – statt es nicht veralteter Argumenten wegen wegzuerwerfen.

Kann man sich also, nach den Junior-Professuren für den wissenschaftlichen Nachwuchs, so etwas wie Senior-Professuren an den deutschen Hochschulen vorstellen? Sicher nicht in dem Sinne, dass das Pensionsalter einfach um einige Jahre hinaus geschoben würde. Und sicherlich nicht einfach als Verlängerung der bisherigen Stelle. Für solche und andere einfache Lösungen ist der Alterungsprozess schlicht zu komplex, zu vielfältig und in seinem Verlauf zu unsicher.

Gute Nachrichten über das Altwerden gibt es ebenso viele wie schlechte; sie alle müssen bei der Frage nach der Einrichtung von Senior-Professuren bedacht werden, generell wie in jedem Einzelfall. Einerseits sind ältere Menschen während der letzten Jahrzehnte insgesamt fitter geworden: körperlich, mental und sozial. Ein heute 65-Jähriger ist mit einem 60-Jährigen vor 25 Jahren vergleichbar. Auch ist ihr durchschnittliches Wissens- und Lernpotenzial größer, als man allgemein an-

nimmt. Zwar fällt es älteren Menschen schwerer, Neues zu lernen. Sie können das einmal Gelernte aber gut pflegen und aktualisieren. Die Quellen der geistigen Altersstärken liegen vor allem dort, wo lange Übung, Menschenkenntnis und Lebenserfahrung wichtig sind: etwa in sozial-emotionaler Intelligenz oder dem, was man Weisheitswissen nennt. Berufliche Expertise kann ebenso dazu gehören, etwa bei Komponisten, Dirigenten und Autoren. Hinzu kommt die direkte Lebenserfahrung, die gegenüber dem indirekt erworbenem Wissen von Vorteil sein kann. Die Nazi-Diktatur erlebt oder hierüber nur gelesen oder einen Film gesehen zu haben, ist nicht das Gleiche.

Andererseits offenbart der „normal“ älter werdende Kopf auch deutliche Verlustprozesse. Die Vorteile eines guten geistigen Alterns genießen zunächst längst nicht alle. Vor allem weiß man nicht, wer „gut“ altert und wie lange. Zudem werden im Alter Informationen zunehmend langsamer und ungenauer verarbeitet. Eine erhebliche Rolle können schließlich Erkrankungen und ihre direkten oder indirekten Folgen auf die geistige Produktivität spielen. Es gehört zum Altwerden, dass wir im Durchschnitt zunehmend an mehr Krankheiten leiden. Durch dieses Altersphänomen der Vielfacherkrankung muss ein immer größerer Anteil der Energie und Tageszeit in den Umgang mit den körperlichen Verlusten investiert werden. Er steht deshalb weniger für andere geistige Tätigkeiten zur Verfügung.

In Maßen und mit Grenzen

Vor diesem Hintergrund sprechen für Senior-Professuren vor allem drei gewichtige Gründe. Erstens: Es gibt geistige Potenziale des Alters – und es ist gesellschaftlich unproduktiv und menschlich fragwürdig, diese nicht zu nutzen. Um das Humankapital des Alters auszuschöpfen, bedarf es der Schaffung einer flexiblen Kultur der Arbeit im Alter.

Zweitens: Hochschullehrer gehören zu den Eliten unserer Gesellschaft. Unter ihnen gibt es eine beträchtliche Zahl, die zum Zeitpunkt ihrer anstehenden Pensionierung geistig fit und persönlich hoch motiviert sind.

Drittens: Wenn sparsam gestaltet, kann die Senior-Professur auch ökonomisch sein. Hochschulen müssen ihre Lehre und Forschung so effizient wie möglich gestalten. Dazu gehört, die Besten für den geringstmöglichen Preis an sich zu ziehen oder zu binden.

Wer sollte nun durch die Tür gelassen

werden? Es wäre sicherlich ein Fehler, die Idee der Senior-Professur mit normativer Kraft zu besetzen, also einfach die bisherige Tätigkeit zu verlängern. Vielmehr sollten sich Kandidaten für eine Senior-Professur neu bewerben und neu eingestellt werden. Dabei wäre auch zu überlegen – und durchaus von Vorteil –, wenn mit der so neuen Tätigkeit auch Mobilität verbunden wäre, die Senior-Professoren also an einer anderen Hochschule lehren würden.

Die Zahl der Senior-Professuren muss dabei klein bleiben, schon allein um Nachteile für die jüngeren Generationen zu vermeiden. Gerade in finanzschwachen Zeiten droht die Gefahr, durch Senior-Professuren die Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verstellen.

Schließlich sollten die Senior-Professuren zeitlich und finanziell sparsam ausgestaltet werden. Die zeitliche Begrenzung hängt vor allem damit zusammen, dass Altersverläufe nur schwer vorhersagbar sind. Man weiß nicht, wie lange der einzelne weiter fit ist. Deshalb sollten Senior-Professoren nur auf wenige Jahre eingestellt werden – und je älter sie sind, umso kürzer.

Auch die Honorierung sollte deutlich abgesenkt sein. Die Sparsamkeit der Ausstattung dient auch als Selbstselektions- und Altersbescheidungsfaktor. Ältere Menschen sollten die von ihnen geliebten Tätigkeiten nur dann weiterzuführen, wenn diese ökonomisch vertretbar sind und den jüngeren Generationen keinen Schaden zufügen. „Alt für Jung“ sollte dabei immer mitgedacht werden.

Unterm Strich also lautet die Forderung: Senior-Professuren, aber in und mit Grenzen! Wenn dann gelegentlich ältere Menschen weiterhin mit lehren und forschen, wird sich ein Wort des alten Pablo Casals bewähren: „Warum ich immer noch so viel übe? Weil ich besser werden will.“ Aus Sicht der Altersforschung wäre zu ergänzen: „Und weil ich etwas für das Gemeinwohl tun will.“ Zum Wohlergehen der folgenden Generationen zum beizutragen, zählt zum Höchsten, was ein gutes Altern uns versprechen kann. Dieses Höchste werden freilich nicht alle erreichen können. Das Alter hat seine Grenzen.

PAUL B.

BALTES

Der Autor, Jahrgang 1939, ist Altersforscher und Direktor am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin.

Zu fit für die Parkbank: Für so manchen Wissenschaftler muss mit 65 längst nicht Schluss sein.

Foto: Franka Bruns/AP