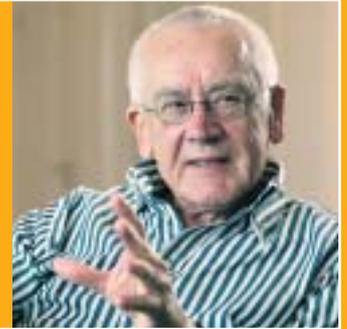


70

SENIORPROFESSUREN – EIN ZUKUNFTSWEISENDES MODELL?



65

Seniorprofessuren bieten eine Möglichkeit, das Potenzial älterer Forscher zu nutzen. Aber dabei gilt es, Für und Wider gegeneinander abzuwägen. MUM sprach hierzu mit dem Altersforscher Professor Paul B. Baltes (67), Direktor am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung und seit 2005 auch Distinguished Professor der Psychologie an der University of Virginia, USA. Für die MPG leitet er das Internationale Forschungsnetzwerk Alter.

MUM: Werden Professoren in Deutschland zukünftig deutlich längere Lebensarbeitszeiten haben?

BALTES: Ja, denn auch in Lehre und Forschung gilt es, das Humankapital des Alters zu entdecken. Aber wie dies erreichen, das erfordert mehr Tiefensicht und Flexibilität als man denkt. Das Alter ist beispielsweise komplexer, individualisierter und weniger vorhersehbar als frühere Lebensphasen. Allgemeine Standardlösungen sind daher fehl am Platz. Dabei gilt es neben Erkenntnissen der Altersforschung vor allem ökonomische, wissenschaftsproduktive und generationsübergreifende Aspekte zu berücksichtigen.

MUM: Lohnt es sich überhaupt, ältere Professoren und Wissenschaftler länger zu beschäftigen?

BALTES: Bei einigen Älteren lohnt es sich ganz sicher, sowohl ökonomisch wie wissenschaftlich. Das Alter hat auch Stärken, einige altern in Exzellenz. Alle Lebensalter für die wissenschaftliche Produktivität eines Landes zu aktivieren ist daher ein prinzipiell sinnvolles Ziel. Die automatisch verlängerte Lebensarbeitszeit für alle, dies so zu sagen als Regelfall einzuführen, scheint mir aus Sicht der Altersforschung dagegen eher fragwürdig. Ob Menschen bis ins hohe Alter in Lehre und Forschung produktiv sind, hängt von vielen Faktoren ab, die weniger kontrollierbar bzw. vorhersagbar sind, als dies auf frühere Lebensphasen zutrifft. Das Fachgebiet, die individuelle Ausprägung des Alterns, der Gesundheitszustand, aber auch die private

Lebenswirklichkeit spielen hierbei eine wesentliche Rolle. Für einen Altersforscher sind daher Allgemeinlösungen eher bedenklich.

Die Form der Arbeit, die Art der Anstellung kann deshalb aus meiner Sicht keineswegs nur die einfache Fortführung des Bisherigen oder der Anspruch auf längere Arbeit sein. Da müssen Kontrollen eingebaut und neue Wege der Umsetzung bzw. auch neue Anstellungsformen außerhalb des üblichen Beamtenrechts gefunden werden.

MUM: In den USA können Wissenschaftler bis ins hohe Alter forschen. Halten Sie dies zukünftig auch in Deutschland für möglich?

BALTES: Ja, aber das US-amerikanische Beispiel erhellt auch die Komplexität der Problemlage. Aus meiner Sicht wird die in den USA geltende Regel einer lebenslangen Anstellung in Forschung und Lehre keineswegs nur positiv gesehen. Sicherlich, die Möglichkeit einer lebenslangen Anstellung öffnet das Zukunftsfenster, sie bietet einen Anreiz für produktives Altern, sie kann beflügeln.

Und es gibt in der Tat die individuellen und weithin sichtbaren Leuchtfiguren des älteren Wissenschaftlers, die das Medieninteresse prägen und zum Nachmachen anregen. Aber ist ihre Existenz auch generalisierbar?

Worüber in den Medien beispielsweise weniger berichtet wird, ist der amerikanische Hochschul- und Forschungsalltag. Ich habe selbst als 65-Jähriger eine Professur in den USA angenommen und schon seit Jahrzehnten wegen meiner Tätigkeit in dortigen Forschungsorganisationen wie etwa dem US Social Science Research Council relativ viele Kontakte zu amerikanischen Führungspersonlichkeiten in Forschung und Lehre.

Das Bild im Hochschul- oder Forschungsalltag der USA ist kompliziert und mehrschichtig. Im privaten Kontakt werden durchaus Zweifel an der jetzigen altersbegrenzungs-„freien“ Situation geäußert. Es gibt viele, die im Alter nicht mehr so produktiv sind wie früher, aus geistigen, körperlichen oder familiären Gründen. Aber etwas Wertvolles aufzugeben, ohne dass man es „muss“, fällt vielen schwer. Das selbst

gesteuerte Ausscheiden ist daher selten die Wunschlösung des Einzelnen. Ein Eliteforscher bis ins hohe Alter zu sein, ist aber die Ausnahme.

Von dieser Gewinn-Verlustbilanzierung und der Altersforschung zu lernen und auf flexible und wettbewerbsorientierte Strategien zu setzen, ist die Chance für eine realitätsnahe Reform. Deutschland muss sich also ohne Zweifel darum kümmern, Wege zu finden, rüstigen und aktiven älteren Forschern und Lehrern länger eine Arbeitsmöglichkeit zu geben. Dabei muss aber auch das Wohl der Institutionen und nicht nur das der Einzelnen im Vordergrund stehen.

MUM: Wie schätzen Sie die finanzielle Situation ein? Werden mit einem Modell wie den Seniorprofessuren nicht deutlich höhere Kosten auf die Institutionen zukommen?

BALTES: Wenn sparsam gestaltet, kann die Seniorprofessur auch ökonomisch effizient sein und für die Institution billiger als die Kosten für jüngere Forscher und Lehrer, weil Wissenschaft und Lehre für viele Forscher und Hochschullehrer Lebenszweck sind. Daher ist es durchaus denkbar, die Besten für einen im Altersvergleich geringeren Preis, sprich Honorierung, an sich zu ziehen und zu binden.

Es stellt sich überdies die Frage, wer durch die Pforte in die Seniorprofessur oder den Senior-Forscherarbeitsplatz gelassen werden sollte? Es wäre aus meiner Sicht ein Fehler, die Seniorprofessur mit einer normativen Kraft zu besetzen, also einfach die bisherige Tätigkeit zu verlängern und die Entscheidung über den Aus- oder Umstieg vor allem dem Einzelnen zu überlassen.

Neue Formen der Rekrutierung und Anstellung müssen gefunden werden. Man weiß einfach nicht, wie lange der Einzelne weiterhin geistig und motivational fit sein wird. Dass man im früheren Lebenswissenschaftliche Höchstleistungen erbracht hat, ist eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für Höchstleistungen im Alter. Deshalb sollten aus meiner Sicht Seniorprofessuren für kürzere Zeiträume besetzt werden und je älter der Forscher oder die Forscherin ist, umso kürzer.

Was die institutionellen Träger angeht, so habe ich meine Zweifel, ob die Hochschulen oder Forschungsorganisationen selbst in der Lage sein werden, die aus diesen Perspektiven sich ergebende „Diskontinuität“ bzw. den Neuanfang einer Seniorprofessur mit angemessener Wettbewerbs- und Qualitätsvorgabe zu realisieren. Den neuen „Silber-Markt“ der älteren Hochschulleitenden und den neuen Wettbewerb in die deutschen Lehr- und Forschungsorganisationen hinein zu bringen, wird nicht leicht sein. Ich kann mir daher durchaus vorstellen, dass universitätsexterne Rekrutierungs- und Dienstleistungssektoren, also Beratungs- und spezialisierte Firmen des gehobenen Personaldienstleistungssektors, hier einsteigen werden, und vor allem die Einstellungsmodalitäten den Universitäten abnehmen. Sie sind wahrscheinlich besser in der Lage als die Hochschul- und Forschungsorganisationen, den neuen Markt für Seniorprofessuren wettbewerbsfähig mit hinreichender Flexibilität und Marktoffenheit und ohne Nachteile für die nachfolgenden Generationen zu organisieren. Auch die Errichtung einer außeruniversitären Seniorprofessurbörse ist ein Denkmodell.

MUM: Sind „alte“ Wissenschaftler überhaupt noch bereit, Neues zu lernen oder einmal ergriffene Positionen ggf. zu revidieren?

BALTES: Einer der wichtigsten Befunde der Altersforschung ist die mit dem Alter zunehmende Unterschiedlichkeit zwischen Personen. Ja, es gibt zweifelsohne einzelne ältere Wissenschaftler, die weiterhin in einem hohen Grad lern- und innovationsfähig sind, aber es sind beileibe nicht alle. Daher muss Vorsicht geboten sein. Es muss sorgfältig geprüft werden, was auf den Einzelfall zutrifft. Und dann gibt es riesige Unterschiede zwischen den die jeweiligen Fächer charakterisierenden inhaltlichen und methodischen Gebieten und deren

„Altersfreundlichkeit“. Im Großen und Ganzen ist es so, dass ältere Menschen durchaus in der Lage sind, ihr bisheriges Wissen auf den neuesten Stand zu bringen, solange dieser Wissenskörper „standfest“ ist, wie dies etwa auf das jahrtausend Jahre alte Standbein der Philosophie zumindest in Teilbereichen zutrifft. Diese Tatsache gibt den Geisteswissenschaftlern einen Vorsprung.

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 Halbwertszeiten des Wissens eher kürzer sind, sind daher eher weniger für Seniorprofessuren geeignet. Aber auch hier bestätigen Ausnahmen die Regel!

MUM: Verhindern Seniorprofessuren die Karriere von jungen Forschern?

BALTES: Kann, aber muss nicht sein. Dies wird ganz entscheidend von anderen Faktoren abhängen, etwa, ob es bei Seniorwissenschaftlern oder Seniorprofessuren um einfache Fortführungen der bisherigen Arbeit geht, also beispielsweise die Lehr- und Forschungsabteilung in ihrer Größenordnung und mit Betonung des eigenen Forschungsparadigmas weitergeführt wird. Dann würde ich den Negatiimpact auf Jüngere stärker gewichten.

Steht dagegen das Motto „Alt für Jung“ oder das konzertierende Agieren als Mentor im Vordergrund – Generativität nennen das die Altersforscher –, dann gibt es auch die Möglichkeit eines Mehrwerts für die jungen Forscher.

Es hängt auch ganz entscheidend davon ab, ob Jüngere echte eigenständige Karrierechancen früher erhalten, als dies bisher in Deutschland der Fall ist. Die Juniorprofessur ist in ihrer jetzigen Form eine Schwachlösung, weil das gesamte Umfeld von Hochschulkarrieren nicht reformträchtig geändert wurde. In den USA funktioniert die jetzige „altersfreie“ Lösung auch deshalb relativ besser, weil es keine Lehrstühle im deutschen Sinne gibt, weil sich der ältere Forscher im Markt der Drittmittelwerbung behaupten muss und daher keinen Vorteil gegenüber Jüngeren hat, die als Assistenz- und Associate Professor voll wettbewerbsfähig sind und auch im Institutsleben zentrale Persönlichkeiten darstellen können. Wenn es also gelänge, die Seniorwissenschaftler auf wenige zu begrenzen, die Art der Anstellung zeitlich und ökonomisch flexibel und weniger autoritätsvoll als traditionelle Lehrstühle zu gestalten und in das Profil einer Seniorprofessur ein gerüttelt Maß an Generativität für das Gemeinwohl einzubauen, dann mache ich mir weniger Sorgen.

MUM: Kann man nicht einfach das Beamtengesetz korrigieren und die Pensionsgrenze für Professoren heraufsetzen, um hoch qualifizierten Wissenschaftlern längere Forschungsmöglichkeiten einzuräumen?

BALTES: Das gegenwärtige weitgehend beamtenrechtliche System scheint mir nur minimale Adjustierungen aber keine grundlegenden Reformen und Neuanfänge zu ermöglichen.

Ich kann mir, wie schon kurz erwähnt, durchaus vorstellen, dass es einen neuen Dienstleistungs- und Marktsektor für Seniorforscher und Seniorprofessuren geben könnte; ein Markt, der also wesentlich von außen mitgesteuert und organisiert wird, wie das gegenwärtig auf den Teilzeitmarkt im Dienstleistungssektor zutrifft. Dieser hat sich ja jüngst besonders dem hoch qualifizierten Personalsektor zugewandt. Zumindest die Formung der Anstellungsverträge für Seniorprofessuren nach außen zu verlagern, scheint mir eine interessante Möglichkeit, der Kultur der wissenschaftlichen und lehrbezogenen Arbeit im Alter neue Konturen und einen größeren Freiraum von Optionen zu verschaffen, ohne dass wir uns auf unsere eigenen Schwächen und Wünsche im Sinne eines selbstbedienenden „Wohlfahrtsstaates“ für den alten Wissenschaftler einlassen.

75

70