

Nico Stehr und
Hermann Strasser

Wider die Vergeudung von kulturellem und sozialem Kapital

In Wissenschaft, Wirtschaft und Politik ist das Alter nicht ohne Widersprüche. Für Aristophanes aus dem alten Athen war das Alter nur eine zweite Kindheit, für Charles de Gaulle aus dem neuen Paris ein Schiffbruch. In den Debatten der letzten Jahre über das Alter, die Alten und den demografischen Wandel und in den daraus abgeleiteten Reformen wechselte die Richtung ständig, auch wenn die Sündenböcke, wie es scheint, immer die gleichen waren. Es gilt also nicht nur, einzelne Probleme einer älter werdenden Gesellschaft, wie Erwerbslosigkeit, Finanzierung des Sozialstaates und Stärkung echten Bürgersinns, unter einen Hut zu bringen. Zunächst ist es vor allem notwendig, eine Grundhaltung zu ändern, wenn von der Greisenrepublik oder vom nationalen Altenheim die Rede ist und man die Alten zu Sündenböcken stempelt. Die Generation ›50 plus‹ muss als unverzichtbarer Teil der Gesellschaft erkannt und akzeptiert werden, allerdings nicht nur auf dem Arbeitsmarkt und als Kinder hütende Opas und Omas. Die gewonnenen Jahre müssen als Chance gesehen und ihr Potenzial genutzt werden. Nicht nur seien die heute 60-Jährigen biologisch etwa fünf Jahre jünger als die Generation zuvor, wie die Altersforscherin Ursula Staudinger argumentiert. Sie leben auch in einem Deutschland, in dem mehr Menschen über 65 Jahre als unter 20 Jahre zu Hause sind und in dem zurzeit noch 33 Rentner auf 100 Menschen im erwerbsfähigen Alter kommen, aber für das Jahr 2050 ein Altersquotient von 63:100 prognostiziert wird.

Die Anforderungen der Wissensgesellschaft

Bei der Bewältigung dieser Aufgabe spielt die Wissenschaft, spielen nicht zuletzt die Hochschulen des Landes sowohl eine inhaltliche, weil Erkenntnisse und Bildung liefernde als auch eine gesellschaftspolitische, weil praktizierende Rolle.

Auch Spitzenuniversitäten sind nicht von heute auf morgen entstanden, sondern immer das Resultat eines

Zusammenspiels und einer Akkumulation von kulturellem, sozialem und ökonomischem Kapital gewesen. Die deutsche Universität ist – und da sind sich die meisten Hochschullehrer, Forscher, Rektoren und Wissenschaftspolitiker einig – von innen heraus zu einer grundlegenden Reform kaum oder gar nicht fähig. So ist schon heute, wenige Jahre nach der Bologna-Reform, von der nächsten Universitätsreform die Rede. Nachhaltige Reformen sehen aber anders aus. Und die nächste kommt bestimmt, aber die Defizite bleiben: steigende Studentenzahlen bei gleichem oder gar reduziertem Personalstand, Chancengleichheit ohne Leistungskontrolle, ein verfehltes Dienstrecht, eine wenig motivierende Personalstruktur, die Auslagerung der Forschung sowie der Wirrwarr um die Studiengebühren, den Wettbewerb und die Entlohnung nach Leistung.

Angesichts der Wissenschaft in einer schlecht verwalteten Welt sind in den vergangenen Jahrzehnten meist nur Bestrebungen erfolgreich gewesen, durch die neue Hochschulen frei von staatlichen Zwängen gegründet worden sind. Allerdings sind diese in Deutschland bisher wenig sichtbar und üben deshalb auch keinen spürbaren Druck auf die etablierten Hochschulen aus, sich rascher und radikaler zu reformieren und inhaltlich zu profilieren.

So kümmern sich nur wenige staatliche, auch nicht die von der Exzellenzinitiative profitierenden Universitäten vermehrt darum, sich des kulturellen Kapitals und des Kontaktnetzes renommierter Wissenschaftler zu versichern. Dieses Kapital ist gerade in Zeiten wie diesen im Überfluss vorhanden, in denen viele Hochschullehrer aus Altersgründen ausscheiden. Das wissenschaftliche Deutschland könnte viel mehr von seinen ›reichen‹ Alten profitieren und sie mit der nachrückenden Wissenschaftlergeneration, vor allem den von der Bildungsministerin forcierten Juniorprofessoren und -professorinnen, zu echten Kader- und Forschungsschmieden zusammenführen. Einmal abgesehen davon, dass lebenslanges Lernen keine



Altersgrenze kennt, sind Hochschulen schon immer von der richtigen Nutzung der Erfahrungen und Kontakte der Älteren – als Professoren, Forscher oder Alumni – und der Kreativität, Energie und Risikobereitschaft der Jungen abhängig gewesen.

Um diese Energie optimal zu erzeugen und einzusetzen, gilt es, vor allem die Quellen des kulturellen und sozialen Kapitals, die von der Familie, Schule und Gemeinde über Unternehmen und kulturelle Einrichtungen bis hin zu wissenschaftlichen, religiösen und ethnischen Gemeinschaften reichen, zu stärken und zu nutzen. Welche entscheidende Rolle die Alten auch in der Wissenschaft spielen könnten, macht das Paradoxon deutlich, mit dem die Wissensgesellschaft von heute und morgen konfrontiert ist: Unsere Lebensbedingungen sind immer mehr von Wissen abhängig, und doch wissen wir über die Zukunft immer weniger. Mit der Verkürzung der Halbwertszeit des Wissens durch die Beschleunigung der Wissensproduktion wird nicht nur die Gegenwart verkürzt; es nimmt auch die Langfristigkeit der Folgen gegenwärtiger Handlungen zu, wie der demografische Wandel mit Geburtenrückgang und zunehmender Lebenserwartung zeigt.

Weil sich aber die Wissensgesellschaft mit rasanter Geschwindigkeit verändert und zerbrechlicher wird, ist es nicht ratsam, weiterhin ein striktes Nachfrage- oder Speichermodell für die verschiedenen Qualifikationen und Kompetenzen, wie sie Schulen, Universitäten und andere Bildungseinrichtungen liefern sollen, zu pflegen. Es gilt vielmehr, vor allem für die Hochschulen des Landes, durch eine entsprechende Studien- und Verwaltungsorganisation Bildungsinhalte, Lebenslernphasen und Arbeitsmarktchancen in ein zukunftssträchtiges Gleichgewicht zu bringen.

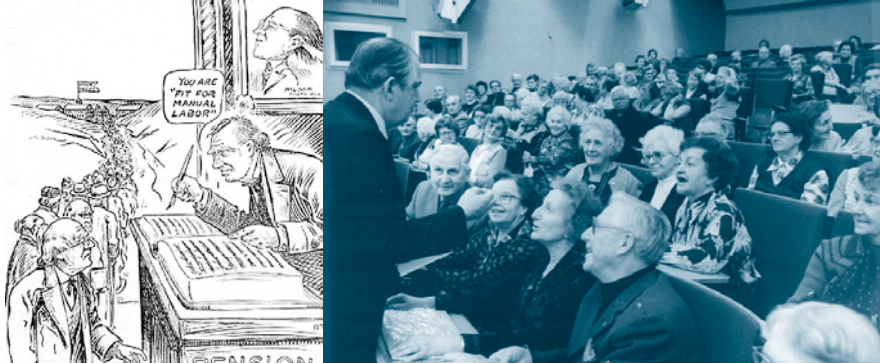
Die enge Verbindung zwischen Lebenslauf und anschließendem Beschäftigungsfeld wird sich in Zukunft weiter lockern, also Erwartungen werden ebenso oft enttäuscht, wie Flexibilität, Mobilität, Anpassungsfähigkeit und lebenslanges Lernen häufiger eingefordert werden. Das Speichermodell, das heißt so tun, als könnte man die Zukunft voraussagen, indem die Kompetenzen aus den Schulen und Universitäten unmittelbar in Erwerbsarbeit transferiert werden könnten, muss durch ein Modell der lebenslangen Entwicklung abgelöst werden, das Arbeit und Ausbildung mit der wachsenden Bedeutung der sich wandelnden Qualifikationen in der Gestaltung von Erwerbsarbeit und persönlicher Entwicklung verbindet.

Mit anderen Worten: Neben der Wissensproduktion wird die Orientierung im Dschungel einer beschleunigten, individualisierten und globalisierten Gesellschaft, in der man sich weder auf kulturelle Traditionen noch auf wissenschaftliche Prognosen verlassen kann, immer wichtiger. Wer könnte diese Orientierung besser geben als die Älteren, mit Publikationen, Forschung, Doktoranden und Organisationen erfahrenen Wissenschaftler, deren Gedankenwelt zugleich schärfer unterscheidet und besser verbindet?

In wissenschaftlichen Institutionen, vor allem in den Universitäten und Fachhochschulen, wird besonders deutlich, dass Alter nicht bloß eine biologische, sondern zunehmend eine psychische und soziale Kategorie darstellt. Das Gehirn kann lebenslang, wenn auch nicht in gleichem Maße, lernen. Vor allem sind die 60- bis 75-Jährigen mental und physisch fitter, als uns manche Gerontologen und Sozialpädagogen mit ihrem Eigenvermarktungsgerede vom unmündigen Alten und den untätigen Senioren weismachen wollen. Das Wundermittel gegen das Altern wird es so schnell nicht geben, denn der Mensch ist – einem Rennwagen vergleichbar – auf beste Leistung in einem bestimmten Rennen eingestellt. Auch wenn der Langzeitbetrieb seine Sache (noch) nicht ist, dauert es eine Weile, bis die Systeme aussetzen. Und genau diese Zeitspanne ist es, die ein nicht unbeträchtliches Leistungspotenzial in sich birgt.

Immerhin rechnete man in einer gerontologischen Langzeitstudie der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften zwei Drittel von mehr als 500 Probanden zwischen 70 und 103 Jahren jener ständig wachsenden Gruppe der sogenannten »jungen Alten« zu, die inzwischen bis zum Alter von gut 80 Jahren reicht und sich durch eine gute körperliche und psychische Verfassung sowie eine stabile soziale Einbindung auszeichnet. Ein intellektueller Leistungsabfall beginnt nicht mit 55, 60 oder 65, wie Längsschnittstudien immer wieder belegen. Auch die wissenschaftliche, pädagogische und soziale Kompetenz korreliert nicht unbedingt mit dem Lebensalter.

So zeigte schon vor einigen Jahren ein internationaler Vergleich von M. Kohli und H. Kühnemund, dass ein nicht unbeträchtlicher Teil der über 65-Jährigen noch in einem nachberuflichen Tätigkeitsfeld (Erwerbstätigkeit, Pflege, Kinderbetreuung, freiwilliges Engagement) engagiert ist. In der Bundesrepublik sind mehr als ein Drittel in einem oder mehreren dieser Felder aktiv. Nicht zuletzt



sind es kulturelle Unterschiede, die die Verbreitung dieser Tätigkeiten stark beeinflussen. Deshalb sollte auch im Wissenschaftsbereich der soziale, kulturelle und nicht zuletzt arbeitsrechtliche Kontext nicht unterschätzt werden. Schließlich ist der organisatorische Rahmen, der die deutsche Hochschullandschaft so sehr hemmt, auch nicht naturgegeben.

In den USA ist im Vergleich zu Deutschland die Zahl der älteren Erwerbstätigen, nicht nur die der Akademiker, in den vergangenen Jahren rasch angestiegen. In Deutschland hat sich nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes die Erwerbstätigenquote, also der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung, zwischen 1996 und 2007 im Alter von 15 bis unter 65 Jahren leicht erhöht, bei den Älteren zwischen 55 und 64 Jahren von gut einem Drittel immerhin auf über 50 Prozent. Allerdings waren in Deutschland Anfang der 1970er Jahre noch 70 Prozent der Männer zwischen 60 und 65 Jahren erwerbstätig, zehn Jahre später nur noch jeder Dritte. Das hat sich bis heute kaum verändert. Hierzulande wurde die reguläre Altersgrenze, die ursprünglich bei 70 Jahren lag, schon 1916 auf 65 Jahre festgeschrieben.

In den USA darf Alter ohnehin kein Grund für Kündigung oder Nichteinstellung sein. Das wäre ein Diskriminierungstatbestand wie Hautfarbe oder Geschlecht, wie der Supreme Court feststellte. Sicherlich ist die Nachfrage nach älteren Arbeitnehmern in den USA durch die guten Wirtschaftsbedingungen in der Zeit vor der Finanzkrise befördert worden. Und immer noch sind es Millionen, die älter als 85 Jahre sind und einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

Die Wissenschaft: Verschwenderin oder Schöpferin von Kapital?

Immerhin proben in Deutschland Unternehmen wie Audi und BMW bereits, das Know-how der Älteren in einem altersgerechten Umfeld zu nutzen. Auch der Freiwilligen-Survey 2009 belegt eine gesteigerte gesellschaftliche Produktivität der Älteren. Waren im Jahre 1999 bei den über 65-Jährigen erst 23 Prozent freiwillig engagiert, trifft das 2009 bereits für 28 Prozent zu. Bei den jüngeren Senioren im Alter von 60 bis 69 Jahren erhöhte sich das Engagement im gleichen Zeitraum sogar um sechs Prozentpunkte auf 37.

In den Hochschulen ließe sich die Probe aufs Exempel ohnehin viel leichter machen als in den Unternehmen – und die Alterskompetenz mit einer neuen Hochschul-

struktur verbinden: Die hohe Anzahl von Pensionierungen von Wissenschaftlern aller Fachgebiete, die als Folge der Bildungsexpansion der 1970er Jahre in diesen Jahren stattfinden, sollte als Entwicklungschance und nicht (nur) als eine staatliche Einsparmöglichkeit begriffen werden. Leider ist in vielen Fällen genau das Gegenteil zu beobachten.

Die zwangspensionierten bzw. entpflichteten, sozusagen vom Berufsverbot betroffenen Wissenschaftler werden ohne Ansehen ihrer Leistungsfähigkeit und -bereitschaft, ihrer Perspektiven und Ambitionen, was ihren Beitrag zur Lehre und Forschung angeht, aus dem Dienst entlassen. Dem sollten auch Veränderungen innerhalb oder außerhalb der bestehenden Institution nicht entgegenstehen. Denn: »Berufliche Renaissance braucht«, wie der Altersforscher Paul Baltes betont, »eine neue Umgebung und soziale Anerkennung.« Gerade deshalb sollte es in diesen neuen Konstellationen möglich sein, den Einsatz der erfahrenen Wissenschaftler zum Beispiel mit dem der Juniorprofessoren eng zu verschränken. Allein in diesem Zusammenhang könnte so manche fehlende Spezialkompetenz der Jungen durch die Lebenserfahrung der Älteren und durch ihr Wissen, wie man mit Menschen und Institutionen umgeht, leicht kompensiert werden. Auch für den Wissenschaftler gilt die alte Weisheit von Joseph Joubert: »Das Alter raubt dem geistreichen Menschen nur die für die Weisheit zwecklosen Eigenschaften.« Und warum sollte die einmalige Fähigkeit des Menschen, auch des jüngeren, seine Bedürfnisse und Erwartungen an das anzupassen, was seine Kräfte ausmachen und zulassen, nicht gerade hier zum Tragen kommen?

Dieser Personenkreis stellt nicht nur einen außergewöhnlich talentierten Pool von Experten dar – er ist vor allem sofort verfügbar! Die Früchte aus diesem wissenschaftlichen Weinberg sollten sowohl in bestehenden als auch in neuen Institutionen reifen können. Und wenn sie nur das Salz in der flauen Hochschulsuppe wären, stellten sie eine willkommene Herausforderung für die etablierten Unis und die lahmen Wissenschaftsverwaltungen der Bundesländer dar.

Die Probleme der Organisation, auch die von Neugründungen, sind lösbar, wenn sie als Herausforderung und wie das Potenzial des Alters als Chance begriffen werden. Dann können sie auch beispielhaft werden und zur Sicherung des Standorts Deutschland im globalen Wettbewerb um die besten Studierenden und Absolven-



ten einen wichtigen Beitrag leisten. Denn Globalisierung ist nichts anderes als Wettbewerb um das beste Humankapital, denn nur das ist in der Lage, die Menschen von morgen in die Lage zu versetzen, sich immer öfter an neue Situationen anzupassen.

Das Eigeninteresse von zwangspensionierten Wissenschaftlern ist nur die Ausgangsbasis. Die entscheidende Rechtfertigung für das Aufspüren neuer Wege ist die Idee, deren Zeit einfach gekommen ist. Das Lehr- und Forschungspersonal von Universitäten rekrutiert sich zwar nicht ausschließlich, aber im Kern schon immer aus Menschen, deren Arbeitskraft, Imagination, Reputation und Energie nicht einfach aufhört, weil sie ein bestimmtes Alter erreicht haben – eine Idee, deren Zeit in dieser gesellschaftlichen Entwicklungsphase gekommen ist.

Keine Angst, deshalb sind wir noch lange nicht in der »Greisenuni« angekommen, auch wenn einiges für dieses Reizwort spricht, gilt es doch, Humankapital im alterungsbedingten Strukturwandel weiter zu erschließen. Warum sollte, wie seit Jahrzehnten, nur der Hochschulbau eine sogenannte Gemeinschaftsaufgabe von Bund und Ländern im Hause Deutschland sein? Warum nicht auch die Finanzierung ganzer oder Teile von Hochschulen mithilfe von Stiftern und Spendern, Gebühren und Haushaltsmitteln?

Die Botschaft sollte klar sein – die Hochschulen und die Wissenschaft Deutschlands haben nicht nur einen Bildungsauftrag, sondern auch eine Verantwortung: Kultur- und Sozialkapital nicht zu verschwenden und dem alterungsbedingten Strukturwandel entsprechend weiter zu erschließen.

»Anfälle, von welchen junge Leute verzagt gemacht werden würden, kann öfters der Greis als Kleinigkeiten betrachten; weil er sich noch stark genug befindet, ihnen zu widerstehen, indem er die Erfahrung so vieler gefährlicher Fälle vor sich hat, aus welchen er sich zu ziehen wußte; und vornehmlich weil er jene natürliche Ruhe besitzt, welche ich allezeit als den Hauptcharakter bey der großen Anzahl Greise, und als die vornehmste Ursach ihres Alters angetroffen habe. Eine Seele, welche fast alle möglichen Zufälle des Lebens vorhergesehen [...] kann also Früchte eines beneidenswürdigen Alters genießen.«

Johann Heinrich Samuel Formey: *Die Vortheile des Alters*. Berlin, Stettin und Leipzig 1760, S. 9; Formey schrieb seine Abhandlung 1759; er war ab 1744 Mitglied der Königlich Preußischen Akademie der Wissenschaften zu Berlin und deren Secretar der Philosophischen Klasse von 1788 bis zu seinem Todesjahr 1797