

Durch Ältere blockiert?

Zur Kritik an der Aufhebung der altersbedingten Emeritierung in den USA

| WOLFGANG STROEBE | Über die in den USA gesetzlich verankerte Selbstbestimmung der akademischen Lehrer, wie lange sie weiterarbeiten wollen, wird kontrovers diskutiert. Viele Einwände gegen das Gesetz, das altersbedingte Diskriminierung verhindern soll, beruhen auf Vorurteilen und falschen Annahmen.

Das „Age Discrimination and Employment“ Gesetz, das 1986 vom amerikanischen Kongress ratifiziert wurde, verbietet altersbedingte Diskriminierung in allen Bereichen des Berufslebens. Mit diesem Gesetz, das seit 1994 auch für den universitären Bereich Geltung hat, wurde die altersbedingte Emeritierung in den USA beendet. Seitdem können akademische Lehrer selbst bestimmen, wie lange sie weiterarbeiten wollen, bevor sie in den Ruhestand treten.

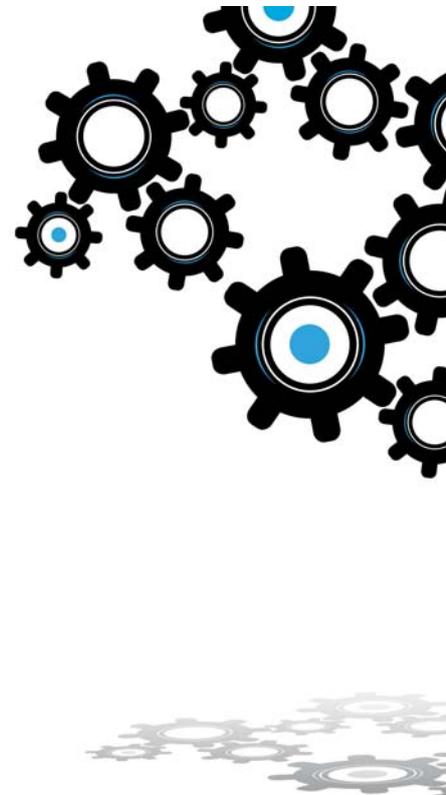
Die zum Teil negativen Reaktionen auf die Einführung dieses Gesetzes haben erneut gezeigt, dass Gesetze zwar Verhalten, nicht aber Vorurteile beeinflussen können. So klagte Mark Taylor, Professor an der Columbia Universität, in einem Artikel in der New York Times, in dem er für die Wiedereinführung der altersbedingten Zwangsemeritierung plädierte, über die wissenschaftlichen Standards seiner älteren Kollegen. Er schrieb: „Um ehrlich zu sein, die 60- und 70-jährigen Kollegen an unserer Universität haben ihre besten Forschungsleistungen bereits hinter sich. Obwohl es Ausnahmen gibt, arbeiten sie entweder an Neuauflagen ihrer Bücher

oder tun überhaupt nichts. Und ihre Vorlesungen beruhen häufig auf denselben Notizen, die sie seit Jahren benutzt haben.(...) Die Wiedereinführung des gesetzlichen Emeritierungsalters würde auch Stellen für junge Menschen freimachen, die oft durch ältere Kollegen blockiert werden, die sich weigern, in den Ruhestand zu treten“.

Die Klagen Taylors wiederholen zwei populäre Vorurteile über ältere Wissenschaftler, nämlich, dass sie nicht mehr kreativ sind und dass sie den Anschluss an die neueren Entwicklungen in ihrer Wissenschaft verloren haben. Der dritte Einwand ist der Hinweis, dass die älteren Kollegen jüngeren Wissenschaftlern Stellen wegnehmen würden. Bereits jetzt möchte ich dazu anmerken, dass er eigentlich nicht in den Kontext einer Diskussion von Diskriminierung gehört. Im universitären Wettbewerb blockiert natürlich jeder Stelleninhaber eine Stelle und nimmt sie somit anderen „weg“, die diese Stelle gerne hätten. Während aber niemand einem Vierzig- oder Fünfzigjährigen das Recht absprechen würde, seinen Beruf auszuüben, wird dieses Recht Menschen, die über 65 sind, verweigert. Dies ist Diskriminierung aufgrund von Alter. Es erinnert an den Einwand zu Beginn des letzten Jahrhunderts, dass Frauen, die studieren und arbeiten wollen, Männern, die ihre Familie ernähren mussten, die Arbeitsplätze streitig machen würden.

Der Glaube, dass große wissenschaftliche Leistungen nur von jungen Wissenschaftlern erbracht werden können, wird gewöhnlich mit dem Hinweis

auf Einstein begründet, der seine preisgekrönten Arbeiten noch vor seinem sechsundzwanzigsten Lebensjahr veröffentlichte. Weniger bekannt ist, dass das mittlere Alter, in dem neuere (1985-2008) Nobelpreisforschung in der Physik ausgeführt wurde, inzwischen bei 50 Lebensjahren liegt. In einer 2010 im „American Psychologist“ veröffentlichten Übersicht über die Forschung zum Zusammenhang von Alter und wissenschaftlicher Produktivität fand ich, dass der Zusammenhang – der immer gering war (weniger als acht Prozent der Varianz) – in neueren Untersuchungen na-



AUTOR



Wolfgang Stroebe ist Gastprofessor an der Abteilung für Sozialpsychologie der Universität Groningen, Niederlande.

hezu völlig verschwunden ist, zumindest bei Forschern, die noch wissenschaftlich aktiv waren. So zeigte etwa eine in 2008 in PlosOne von Gingras und Kollegen veröffentlichte Untersuchung der Publikationen von Professoren an Universitäten der kanadischen Provinz Quebec, dass die Produktivität von aktiven Forschern bis ins Alter von 50 Jahren anstieg und dann bis 70 (dem Endpunkt der Untersuchung) konstant blieb. Es gab auch bei den aktiven Forschern keine Anzeichen für eine Abnahme der Qualität. Im Gegenteil, die durchschnittliche Zahl der Artikel, die sie in Spitzenzeitschriften ihres Fachs veröffentlich-

Qualität beruht auf den Beurteilungen der Klarheit der Vorlesungen und der Hilfsbereitschaft der Dozenten. Die Autoren fanden zwar einen negativen Zusammenhang zwischen Qualität und Alter, aber der Anteil der erklärten Varianz war vernachlässigbar gering. Die Autoren berichteten, dass der Median der Qualitätsbeurteilung auf einer 5-Punkte Skala für Dozenten unter 45 bei 3,51, bei den über 65-jährigen hingegen bei 3,40 lag.

Für die Beurteilung des dritten Einwands fehlen genaue Daten. Es deutet allerdings viel darauf hin, dass die Mehrheit der Hochschullehrer über das

tätspensionen meist auf Investitionen beruhen. Die Auszahlungen hängen vom Erfolg dieser Investitionen ab, der aufgrund der Krise im Jahre 2008 sicherlich oft unter den Erwartungen liegen könnte. Allerdings waren von den Befragten, die älter als 60 Jahre waren, nur 27 Prozent über 66 Jahre alt. Da die Altersgrenze für Emeritierungen zu diesem Zeitpunkt bereit 14 Jahre lang aufgehoben war, ist dieser Anteil überraschend gering. Dies lässt eine gewisse Selbstselektion vermuten: Kollegen, die kein aktives Forschungsprogramm haben – und damit auch keine Doktoranden und PostDocs – beschließen letztendlich doch, mit 65 in den Ruhestand zu treten.

Es trifft weiterhin zu, dass amerikanische Universitäten große finanzielle Probleme haben, die aber nur zu einem sehr geringen Teil auf die Aufhebung der Pflichtemeritierung zurückzuführen sind. Die Hauptursache ist die über Jahrzehnte andauernde kontinuierliche Kürzung der Zuschüsse der Länder, die neben Studiengebühren die wichtigste Finanzierungsquelle für Staatsuniversitäten darstellen. Der Bund gibt zwar auch Zuschüsse, die aber hauptsächlich für Stipendien für Studenten und projektspezifische Forschungsmittel gebraucht werden. Ein im Jahre 2012 veröffentlichter Bericht des American Council of Education – mit dem bezeichnenden Titel: „State funding: A race to the bottom“ – stellte fest, dass diese Subventionen 2011 um 40 Prozent niedriger waren als 1980. Im Jahr 2012 erfolgte sogar eine weitere Kürzung um 7,6 Prozent. Trotz kleiner Erhöhungen in den letzten zwei Jahren brachte die seit 1980 stattgefundenen Halbierung der Subventionen die staatlichen Universitäten in finanzielle Probleme, die durch die Erhöhung der Studiengebühren um mehr als 200 Prozent nicht ausgeglichen werden konnten. So berichtet das Center on Budget Policy and Priorities im Jahre 2015, dass diese Kürzungen nicht nur zur Schließung ganzer Studiengänge geführt hätten, sondern auch zu einer Senkung des Anteils der festen (tenured) Anstellungen von 57 Prozent in 1975 zu 30 Prozent in 2011. Die Lehrverpflichtungen wurden von „adjunct“-Professoren übernommen, die pro Lehrveranstaltung bezahlt werden. Dies wirkte sich nicht nur negativ auf die Karriereaussichten junger Wissenschaftler aus, es hatte auch negative Folgen für die Qualität der universitären Lehre.

Nach Diskussion der Kritikpunkte

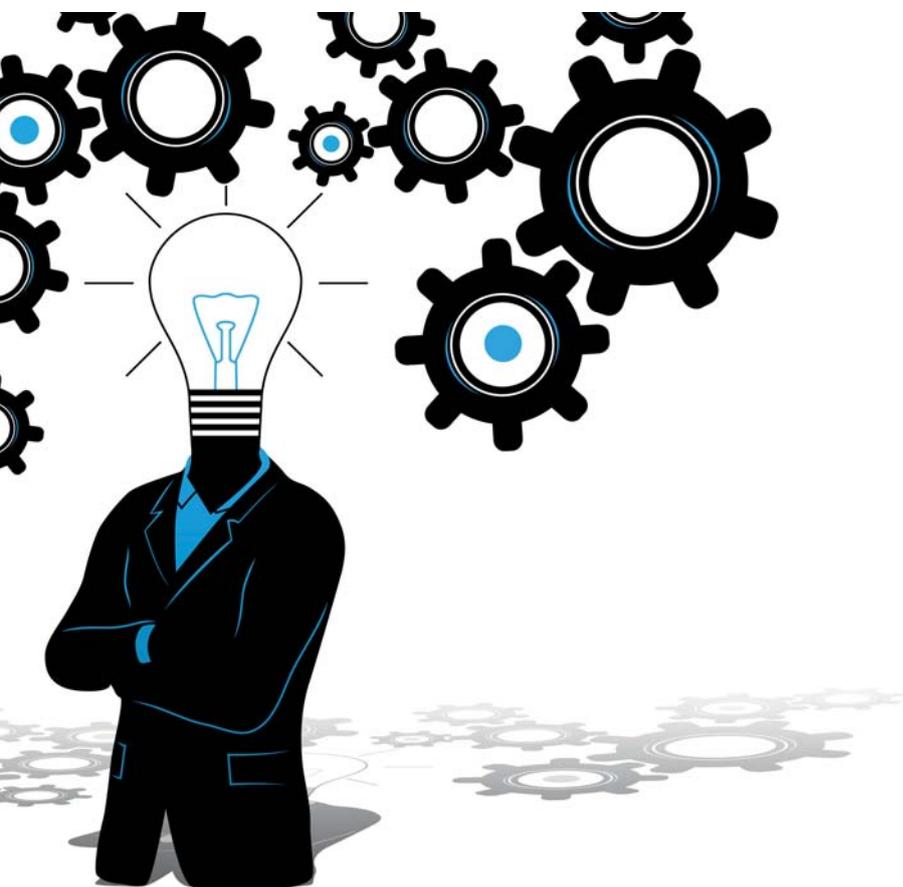


Foto: mauritius-images

ten, stieg stetig bis zum siebzigsten Lebensalter an.

Die Ergebnisse der Forschung zum Zusammenhang von Alter und Lehrqualität sind zwar weniger eindeutig, unterstützen aber nicht das von Taylor gezeichnete Bild. Die wohl umfangreichste Untersuchung wurde 2015 von Stonebraker und Stone in der Zeitschrift „Research in Higher Education“ veröffentlicht. Sie benutzten Daten der Website „RateMyProfessors.com“, in der Studenten die Vorlesungen ihrer Professoren auf verschiedenen Dimensionen beurteilen können. Der Wert für

Alter von 65 weiterarbeiten wollen. Nach einer im Jahre 2010 von der Teachers Insurance and Annuity Association durchgeführten Umfrage einer Stichprobe von Universitätsdozenten gaben 75 Prozent an, dass sie nicht beabsichtigten, mit 65 in den Ruhestand zu treten. Die Mehrheit (60 Prozent) begründete dies damit, dass sie Freude an ihrer Arbeit hatte und fand, dass ihre wissenschaftlichen Leistungen noch sehr gut waren. Eine Minderheit (15 Prozent) wollte aus finanziellen Gründen weiterarbeiten. Hier spielt sicherlich eine Rolle, dass amerikanische Universi-

der Aufhebung des Emeritierungsalters möchte ich auf zwei positive Aspekte eingehen, die von den Kritikern meist nicht genannt werden. Der wichtigste Vorteil ist es, dass man der Elite von hervorragenden Forschern ermöglichen kann, ihre Forschungstätigkeit fortzusetzen. Die Fähigkeit zu hervorragenden Forschungsleistungen ist äußerst schief verteilt. Der Wissenschaftshistoriker Price hat 1963 folgendes – inzwischen empirisch gut bestätigtes – Gesetz über die Verteilung von wissenschaftlicher Produktivität formuliert: Wenn k die Anzahl der Forscher ist, die zumindest einen Beitrag zu einem Forschungsgebiet geleistet haben, dann wird die Hälfte aller Beiträge durch die Quadratwurzel von k hervorgebracht. Wenn also 100 Forscher in einem Wissenschaftsgebiet arbeiten, dann werden zehn für die Hälfte dieser Beiträge verantwortlich sein. Von 100 Forschern, die wir ausbilden, werden also nur zehn einmal wissenschaftliche Spitzenleistungen erbringen. Da Forscher im Alter von 60 Jahren in der Regel eine lange Forschungskarriere hinter sich haben, sind Spitzenforscher zu diesem Zeitpunkt gut zu identifizieren. Es ist eine Verschwendung von Talent, die Forschungskarrieren dieser Spitzenforscher durch die erzwungene Emeritierung zu einem Zeitpunkt zu beenden, zu dem noch viele hervorragende Leistungen von ihnen zu erwarten gewesen wären.

Ein weiterer Nachteil der gegenwärtigen deutschen Emeritierungspraxis besteht darin, dass die Emeritierung einen

langen Schatten vorauswirft. Hans-Hilger Ropers, der frühere Direktor des Max-Planck-Instituts für molekulare Genetik, berichtete 2015 in *Nature*, dass er nach seiner Ernennung zum Institutsdirektor im Jahre 2002 im Alter von 51 Jahren bei Vorträgen seiner Kollegen wiederholt gehört hatte, dass ihr Forschungsprojekt sie für 20 Jahre beschäftigt hätte. Es sei ihm damals plötzlich deutlich geworden, dass ihm keine 20 Jahre zur Verfügung stünden, um sein Forschungsprojekt abzuschließen. Es gelang ihm zwar, seine Emeritierung bis zum Jahr 2014 hinauszuschieben, aber die permanente Unsicherheit hatte ne-

»Die Aufhebung der Altersgrenze für die Emeritierung würde sicherlich die Arbeit einiger Spitzenforscher in Deutschland fördern.«

gative Auswirkungen auf seine Forschungsarbeit. In den letzten sechs Jahren seines Direktorats schrumpfte seine Forschergruppe von 70 auf zehn Mitarbeiter. Wenn er von Anfang an gewusst hätte, wie lange er noch arbeiten konnte, hätte er rechtzeitig Forschungsmittel einwerben können, um seinen Mitarbeiterstab zu erhalten.

Die Aufhebung der Altersgrenze für die Emeritierung würde sicherlich die Arbeit einiger Spitzenforscher in Deutschland fördern. Sie würde auch wenig Kosten mit sich bringen, da sich Deutschland in der ungewöhnlichen Situation befindet, dass die Beamtengehälter von derselben Instanz bezahlt werden, die auch für die Pensionen verantwortlich ist. Diese Regelung brächte

aber gleichzeitig den Nachteil mit sich, dass man die Blockierung von Lehrstühlen durch Kollegen, die seit Jahrzehnten keine wissenschaftlichen Leistungen mehr hervorgebracht haben, auf nahezu unbeschränkte Zeit verlängern würde. Während es einem Dekan in den USA möglich ist, unproduktiven Kollegen die Entscheidung zum Ruhestand zu erleichtern, indem sie ihre Lehrverpflichtung – bei gleichzeitigem Einfrieren der Gehälter – erhöhen können, sind derartige Maßnahmen in Deutschland nicht möglich.

Eine Lösung besteht darin, die Aufhebung der Altersgrenze von der wissenschaftlichen Produktivität abhängig zu machen, wie dies in einigen Bundesländern bereits geschieht. Da diese Entscheidung aber erst kurz vor der Emeritierung getroffen wird und meist nur eine Verlängerung der Dienstzeit um wenige Jahre beinhaltet, ist es nicht nur eine Form altersbedingter Diskriminierung, es macht weiterhin eine längerfristige Forschungsplanung unmöglich. Man könnte stattdessen beschließen, die Altersgrenze für Emeritierung generell aufzuheben, aber eine Weiterbeschäftigung – soweit sie gewünscht wird – vom Nachweis wissenschaftlicher Produktivität abhängig zu machen, die dann alle fünf Jahre von einer externen Fachkommission erneut beurteilt werden müsste. Da diese Auswahl erst mit 65 einsetzt, wäre dies zwar immer noch altersbedingte Diskriminierung, aber zumindest eine sinnvollere als die gegenwärtige Regelung.

Forschung & Lehre

ALLES WAS DIE WISSENSCHAFT BEWEGT

2015



Jahrgang 2015 komplett auf CD-ROM

Platzsparend, preisgünstig und einfach zu handhaben

Sichern Sie sich alle wichtigen Nachrichten, Beiträge und Tipps zu den Themen, die die Wissenschaft im Jahr 2015 bewegten.

Für Forschung & Lehre 2015 auf CD-ROM zahlen Sie nur 10,- € (zzgl. 1,45 € für den Versand).

Auch die Jahrgänge 1996-2014 sind kurzfristig lieferbar.

Wir freuen uns auf Ihre Bestellung:

Forschung & Lehre

Rheinallee 18-20 | 53173 Bonn | Fax 0228/9026690

cdrom@forschung-und-lehre.de