



Juristische Fakultät

Professur für Bürgerliches Recht,
Handels-, Wirtschafts-
und Europarecht



E W  R K

Institut für Wettbewerbs- und Ener-
gierecht e.V. (EWERK) –

Prof. Dr. Hans-Peter Schwintowski

Datum:
18. März 2025

Sekretariat:
Sarah Trampert

Postanschrift:
Humboldt-Universität zu Berlin
Sarrazinstraße 11-15
12159 Berlin
Telefon +49 [30]857 57 79-10
Telefax +49 [30]857 57 79-20

schwinhp@hu-berlin.de

www.ewerk.hu-berlin.de

Sitz:
Sarrazinstraße 11-15
12159 Berlin

Die Arbeitswelt der Zukunft:

Freie Wahl des Rentenalters – fähigkeitenba- sierte Modularisierung

I. Freie Wahl des Rentenalters

1. Die Rechtsprechung des EuGH

Der EuGH entscheidet seit langem in ständiger Rechtspre-
chung, dass allgemeine Altersgrenzen, die unterschiedslos
für alle Beschäftigten gelten, nicht diskriminierend und
deshalb unbedenklich sind. Zuletzt hat der Gerichtshof
dies am 17.10.2024 im Zusammenhang mit dem Antrag ei-
nes BGH-Richters, den Eintritt in den Ruhestand hinauszu-
schieben, bekräftigt (EuGH v. 17.10.2024 – C-349/23,
EuZW 2025, 32). Mit Blick auf den Antrag des BGH-

Richters wies der EuGH darauf hin, dass eine Altersdiskriminierung nicht vorliege. Die Tatsache, dass die Altersgrenzen bei verschiedenen Berufsgruppen unterschiedlich seien, beinhalte keine Benachteiligung wegen des Alters, sondern allenfalls eine Benachteiligung zwischen den Berufsgruppen. Dieser Diskriminierungsgrund gehöre aber nicht zu den in Art. 1 RL 2000/78 aufgezählten Gründen, sodass zugleich ein Verstoß gegen Art. 2 Abs. 2a RL 2000/38 ausscheide. Regelaltersgrenzen, die am Ende des Arbeitslebens zu einer Altersrente führen, beinhalten keine unmittelbare oder mittelbare Altersdiskriminierung (so auch EuGH v. 28.02.2018 – C-46/17 *Hubertus John/Freie Hansestadt Bremen*, NZA 2018, 355; dazu Greiner RdA 2018, 250; Waltermann NJW 2018, 193).

In § 41 S.3 SGB VI wird den Arbeitsgebern ermöglicht, mit den Arbeitnehmern ein Hinausschieben der Altersgrenze vertraglich zu vereinbaren. Diese Regelung ist mit der RL 1999/70/EG v. 28.06.1999 zu vereinbaren. In dem automatischen Ende von Arbeitsverträgen beim Erreichen der Regelaltersgrenze liegt keine Befristung (EuGH v. 28.02.2018 – C-46/17 *Hubertus John/Freie Hansestadt Bremen*, NZA 2018, 355).

Im Ergebnis bekräftigt der EuGH damit seine bisherige Rechtsprechung, insbesondere auch im Fall **Rosenblatt**, um den es im Folgenden geht.

Gisela Rosenblatt, die seit 39 Jahren eine Kaserne in Hamburg-Blankenese reinigte und nicht einsah, warum sie dies nun plötzlich nicht mehr können sollte, bekam vom Arbeitsgericht Hamburg Rückendeckung (Urt. vom 26.07.2010 – 22Ca33/10; BetrAV 2010, S. 794). Das Arbeitsgericht stemmte sich entschieden gegen die Auffassung des BAG (Urt. vom 18.06.2008 – 7AZR116/07) und entschied, dass eine Tarifvereinbarung, wonach Arbeitsverhältnisse automatisch mit Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze enden, gegen das Diskriminierungsverbot der §§ 1, 7 AGG

verstoßen und folglich unwirksam sei. Um das BAG endgültig auszubrem- sen, legten die Hamburger Arbeitsrichter den Fall dem Europäischen Ge- richtshof zur Vorabentscheidung vor.

Der entschied (EuGH Urt. vom 12.10.2010 – Rs. C-45/09; EuZW 2010, 869), dass Klauseln, die bei Erreichen des Rentenalters das Arbeitsverhält- nis automatisch beenden, mit dem europäischen Recht (Art. 6 Rili 2000/78/EG) vereinbar sind, wenn die Bestimmung **objektiv und angemessen** und durch ein legitimes Ziel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpo- litik gerechtfertigt ist. Außerdem muss die automatische Beendigung zur Erreichung der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik angemessen und er- forderlich sein. Wichtig sei, dass den Betroffenen – so der EuGH – „am Ende ihrer beruflichen Laufbahn ein finanzieller Ausgleich durch einen Ein- kommensersatz in Gestalt einer **Altersrente** zugute komme“ (EuGH, aaO., Rn. 48, unter Hinweis auf das Urteil *Palacios* vom 16.10.2007 – Rs. C- 411/05; EuZW 2007, 762).

Damit hat der EuGH seine in früheren Entscheidungen entwickelte Ent- scheidungspraxis vertieft und bekräftigt (Urt. v. 22.11.2005 – Rs. C-144/04 *Mangold*; Urt. v. 23.09.2008 – Rs. C- 427/06 *Bartsch*; Urt. v. 05.03.2009 – Rs. C-388/07 *Age Concern*; Urt. v. 18.06.2009 – Rs. C-88/08 *Hütter*); Urt. v. 12.01.2010 – Rs. C-229/08 *Wolf*; Urt. v. 19.01.2010 - Rs. C-555/07 *Kücükdveci*; Urt. v. 12.10.2010 – Rs. C-499/08 *Andersen*). Auch in den neueren Urteilen nach dem Jahre 2010 ist der EuGH dieser Rechtspre- chungslinie treu geblieben (Urt. v. 21.07.2011 – verb. Rs. C-159/10 *Fuchs* und C-160/10 *Köhler*; Urt. v. 08.09.2011 – verb.Rs. C-297/10 und C- 298/10 *Hennigs/Mai*; Urt. v. 13.09.2011 – Rs. C-447/09 *Prigge*; Urt. v.07.06.2012 – Rs. C-132/11 *Tyrolean*; Urt. v. 05.07.2012 – Rs. C-141/11 *Hörnfeldt*; Urt. v. 06.11.2012 – Rs. C-286/12 *Kommission/ Ungarn*; v. 17.10.2024 – C-349/23, EuZW 2025/32).

Auch im Falle *Petersen* – es ging um Zahnärzte – hat der EuGH am 12.01.2010 (Rs. C-341/08 EuZW, 2010, 137) entschieden, dass eine auf die Vertragszahnärzte beschränkte Regelaltersgrenze von 68 Jahren allenfalls dann zu halten ist, wenn diese Regelung zur Verteilung der Berufschancen zwischen älteren und jüngeren Zahnärzten angemessen und erforderlich ist.

Damit schälen sich zurzeit **zwei Gründe** heraus, die eine gesetzliche und/oder tarifvertragliche **Regelaltersgrenze** rechtfertigen können: Zum einen die **Altersrente** am Ende der beruflichen Laufbahn und zum anderen die Eindämmung der **Arbeitslosigkeit jüngerer Arbeitnehmer** bei Verrentung der älteren (darauf weist auch das BAG im Urteil vom 18.06.2008 (7AZR 116/07 BAGE 127, 74 in Rn. 31) hin.

Inzwischen hat der EuGH bekräftigt, dass die Mitgliedstaaten die Beweislast dafür haben, dass das zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung angeführte Ziel rechtmäßig sei. An diesen Beweis müssten hohe Anforderungen gestellt werden (EuGH Urt. vom 05.03.2009 – Rs. C-388/07 *Age-Concern*; EuZW 2009, 340).

2. Literaturstimmen

Auch in der Literatur werden die Regelaltersgrenzen in Frage gestellt. *Bayreuther* (NJW 2011, 19) meint, dass Verrentungsregelungen jedenfalls gegen das Verbot der Geschlechterdiskriminierung verstoßen, wenn für Frauen ein niedrigeres Renteneintrittsalter vorgesehen ist, als für Männer. In Deutschland ist das übrigens nicht der Fall (§§ 33 Nr. 6, 237a SGB VI).

Noch deutlicher wird die Richterin am Arbeitsgericht *Elisabeth Dickerhoff-Borello* (AuR 2009, 251). Sie legt den Finger auf die Wunde. Durch den im

Jahre 2004 eingeführten *Nachhaltigkeitsfaktor* hat sich die GRV von einer Vollversorgung in eine Grundsicherung verwandelt. Höchstens 43 % des letzten Nettoeinkommens werden als Rente gezahlt - diesaber auch nur dann, wenn man über eine ununterbrochene Arbeitsbiografie verfügt, was vor allem bei Frauen selten der Fall ist. Das bedeutet, die Absenkung der Altersrenten zwingt die Betroffenen, mit 65/67 weiter zu arbeiten (so auch der Bericht des BMAS vom 21.11.2007 – online).

Schon im Jahre 2006 sind 552.800 Menschen einer Berufstätigkeit nach Erreichen der Altersgrenze nachgegangen – ein Drittel mehr als noch im Jahre 2000 (*Dickerhof-Borello*, aaO., S. 251). Es handelt sich regelmäßig um neu begründete Arbeitsverhältnisse, denn die ursprünglichen Arbeitsverhältnisse endeten mit Erreichung des Renteneintrittsalters. Dies bedeutet, die Arbeitnehmer verlieren ihren Besitzstand, den sie sich im Laufe ihres Arbeitslebens erworben haben, meist ein bestimmtes Vergütungsniveau und einen Kündigungsschutz. Die neuen (oft selbstständigen) Tätigkeiten, sind regelmäßig befristet (*Dickerhoff-Borello*, aaO., S. 251).

Dickerhoff-Borello ist deshalb auch der Auffassung, dass die Argumentation des BAG nicht mehrüberzeugend ist. Die Rentenversicherung sei in Wirklichkeit schon heute keine echte Kompensation der Erwerbsmöglichkeit nach Renteneintritt mehr (aaO., S. 252). Das Gleiche gilt nach meiner Meinung mit Blick auf die Überlegungen des EuGH. *Gisela Rosenblatt* verdiente als Reinigungskraft zuletzt 307,48 EUR. Ihre monatliche Rente beträgt netto 228,26 EUR – damit liegt sie deutlich unter dem Hartz-IV-Niveau. Es kann also schlecht stimmen, dass die *Zwangspensionierung* durch eine angemessene und auskömmliche Rente kompensiert wird.

II. Der arbeitsmarktpolitische Ausgleich fehlt

Das zweite Argument, der notwendige arbeitsmarktpolitische Ausgleich zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmern, sticht kaum noch. Schon heute herrscht Notstand bei Fachkräften. Reinigungskräfte werden zunehmend aus den osteuropäischen Anrainerstaaten nach Deutschland gelotst. Das Gleiche passiert etwa zwischen Deutschland und Polen im Bereich der Pflegekräfte für Krankenhäuser und Altenpflegeeinrichtungen.

Hintergrund ist die biometrische Schere, in der wir uns derzeit bewegen. Die Menschen werden einerseits älter, während andererseits die Fertilitätsrate bei 1,2 % verharnt, d.h. die Bevölkerung in Deutschland und Europa schrumpft. Bis zum Jahre 2030 wird es etwa 2,4 Mio. weniger Deutsche geben; bis zum Jahre 2050 steigt die Zahl auf 10,5 Mio. und bis 2070 schrumpft die bundesrepublikanische Bevölkerung um fast 19 Mio. Bewohner (Mysickova, Stochastische Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland und ihre Bedeutung für ein zukünftiges Rentenmodell, Nov. 2007; aus juristischer Perspektive Klinge, Ein zukünftiger Altersrentenvertrag unter Wettbewerbsbedingungen, 2008, passim).

Zeitgleich werden die Menschen älter. Seit nunmehr 170 Jahren steigt die Lebenserwartung der Menschen in den entwickelten Ländern kontinuierlich um durchschnittlich fast drei zusätzliche Lebensmonate pro Jahr (James W. Vaupel, Demographische Forschung, Ausgabe 2/2010, S. 4).

Kinder, die heute geboren werden, werden aller Wahrscheinlichkeit nach 100 Jahre und älter werden. Während es im Jahre 2007 ca. 16 Mio. 65-Jährige gab, steigt diese Zahl bis 2030 auf 22,6 Mio. an, während umgekehrt die Zahl der Personen im Erwerbsalter entsprechend absinkt.

Schon heute versorgen ca. 40 Mio. Erwerbstätige 42 Mio. Nichterwerbstätige. Dieses Szenario wird sich deutlich zu Lasten der Erwerbstätigen verschieben. Während der Altenquotient (Altersgrenze 65) im Jahre 2007, bezogen auf die Gesamtbevölkerung bei 30 % liegt, wird er im Jahre 2040 auf 60 % steigen, d.h. jeder Sechste in der Bevölkerung ist dann über 65 Jahre alt. Im Jahre 2074 werden es 64 % sein (Hans- Werner Sinn, Das demographische Defizit, in: Birg (Hrsg.), Auswirkungen der demographischen Alterung und der Bevölkerungsschrumpfung auf Wirtschaft, Staat und Gesellschaft, Plenarvorträge der Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Demographie an der Universität Bielefeld, 2004, 53-90).

Zusammengefasst heißt dies, dass eine immer kleinere Zahl von Erwerbstätigen eine immer größer werdende Zahl von Menschen oberhalb des Renteneintrittsalters (65/67) versorgen muss. Damit hat sich das Modell der gesetzlichen Rentenversicherung, die von Bismarck 1889 eingeführt wurde, auf den Kopf gestellt. Damals lag die durchschnittliche Lebenserwartung bei ungefähr 43 Jahren. Der Durchschnitt der Bevölkerung erreichte das Renteneintrittsalter (70) nicht. Dies war der Grund, warum die gesetzliche Rente damals und viele Jahre danach relativ einfach finanzierbar war. Demgegenüber lag die durchschnittliche Lebenserwartung von Männern im Geburtsjahr 2004 bei 85 Jahren, von Frauen bei 90 Jahren. Die Tendenz ist stark steigend.

Daraus ergeben sich einige Fragen, die die Rechtfertigung des gesetzlich fixierten Renteneintrittsalters grundlegend betreffen. Zum einen: die gesetzliche Rentenversicherung wird in Zukunft allenfalls eine Grundsicherung zahlen können. Es spricht schon heute sehr viel dafür, dass selbst die 43 % des letzten Nettoeinkommens von der immer geringer werdenden jüngeren Generation nicht mehr ge-

schultert werden können. Zum anderen gibt es aber auch viel zu wenige nachwachsende junge Leute, sodass der Hauptsinn für das Einführen eines starren Renteneintrittsalters sich zunehmend selbst konterkariert.

Gleichzeitig aber besteht auf den Arbeitsmärkten ein Bedarf an Arbeitnehmern, der mit jüngeren Arbeitnehmern nicht mehr gedeckt werden kann. Dabei geht es nicht nur um hochqualifizierte Berufsgruppen, (Stichwort: Fachkräftemangel). Aber auch in den Berufsgruppen, denen Gisela Rosenblatt angehört (Reinigungskräfte) herrscht Mangel, d.h. die Legitimation für ein starres gesetzliches Renteneintrittsalter, nämlich ein gerechter Interessenausgleich zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmern konterkariert sich zunehmend selbst. Tatsächlich müssen immer mehr ältere Arbeitnehmer nach Eintritt des Renteneintrittsalters arbeiten. Sie tun es auch, aber unter Aufgabe ihrer bis zum 65. Lebensjahr erworbenen arbeitsrechtlichen Sicherheiten, insbesondere im Bereich der Vergütung und beim Kündigungsschutz.

Das heißt das Renteneintrittsalter wird zur sozialen Peitsche. Das Nettoeinkommen sinkt auf einen Schlag auf ca. 43 % ab, gleichzeitig öffnet sich ein völlig unregulierter Arbeitsmarkt, der Menschen, die es in ihrem Leben nicht geschafft haben, privat zusätzlich vorzusorgen, zwingt, praktisch Arbeit jeder Art und zu allen Bedingungen zu akzeptieren. Genau das ist aber nicht der Sinn der Regelarbeitsgrenzen. Vielmehr soll diese Grenze, so der EuGH, ein Mittel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik sein. Diese Politik muss objektiv vernünftig und angemessen sein. Tatsächlich aber erweist sich die Regelarbeitsgrenze als „sozialer Fußtritt“ ausgerechnet zu einer Zeit, in der die Menschen aufgrund ihres Lebensalters weniger anpassungsfähig sind als in den Jahren zuvor.

Nach meiner Meinung ist das Konzept der starren Regelaltersgrenze nicht mehr zu halten. Wir müssen umdenken. Die Frage ist nur, in welche Richtung. Zwei mögliche Richtungen sollen hier angedeutet werden:

III. Fähigkeitenbasierte Modularisierung der Arbeitswelt

1. Flexibilisierung von Berufsbildern

Ein Hauptproblem nach Eintritt des Rentenalters besteht darin, dass Arbeitnehmer auf einem völlig freien Arbeitsmarkt nach Beschäftigungsmöglichkeiten suchen, die auf ihre bisherige Berufstätigkeit kaum oder nur schlecht passen. Umgekehrt wissen die Arbeitgeber regelmäßig nicht, über welche Fähigkeiten die Arbeitnehmer verfügen, die gerade in Rente gegangen sind.

Der Hauptgrund liegt in den festliegenden Berufsbildern, die einerseits die Qualifizierung von Arbeitnehmern ermöglichen, andererseits aber auch zu Erstarren führen.

Wir sollten deshalb über einen modularisierten, fähigkeitenbasierten Ansatz der Arbeitsmärkte nachdenken. Arbeitnehmer können in der Regel sehr viel mehr als es ihre Berufsbilder verraten. Beispiele sind Fremdsprachen, viele beherrschen ein Instrument, viele sind mit den modernen Anforderungen an IT-Systeme aufgewachsen und können diese vertiefen, daneben stehen Fähigkeiten bei der Berufsausbildung und Weiterbildung in den verschiedensten Sektoren und Bereichen, manche haben Kenntnisse und Erfahrungen in der gesamten Welt durch eine Vielzahl von Urlaubsreisen gesammelt. Will sagen: In fast allen Menschen, die am Arbeitsmarkt tätig sind, schlummern Fähigkeiten, die am Arbeitsmarkt zurzeit nicht genutzt werden, die aber nutzbar gemacht werden könnten.

2. Zertifizierung

Ein modularisierter, fähigkeitenbasierter Arbeitsmarktansatz würde dazu führen, diese Fähigkeiten im Laufe eines Lebens permanent und kontinuierlich zertifizieren lassen zu können. Die Zertifizierung arbeitsmarktorientierter Fähigkeiten würde durch Prüfungen stattfinden, die jeder ablegen kann, wann immer er oder sie dies möchte. Ein solches Zertifizierungssystem hätte viele Vorteile. Das gesamte Arbeitsmarktsystem wird durchlässig. Es werden permanent Anreize zur Verbesserung von Fähigkeiten oder auch zum Erwerb neuer Fähigkeiten gesetzt. Zugleich aber entsteht eine Fähigkeitentransparenz, die es Arbeitgebern erlaubt, in völlig anderer Weise Arbeitnehmer nachzufragen als dies bisher der Fall ist.

Ein Arbeitgeber, der nach guten Verkäufern sucht, tut dies regelmäßig innerhalb seiner Branche

– ohne zu wissen, dass es häufig in anderen Bereichen hochtalentierete Verkäufer gibt. Wer also Menschen mit Kundenkompetenz sucht, ist nicht mehr auf seine eigene Branche beschränkt, sondern kann aus allen Lebensbereichen fischen, so wie umgekehrt jeder Arbeitnehmer, der bestimmte Fähigkeiten hat, diese zertifizieren und damit dann auch anbieten kann. Es können Datenbanken entstehen, die miteinander vernetzt sind und die berufliche Chancen und Möglichkeiten erfüllen, von denen wir heute nur etwas ahnen.

Damit ändert sich die Qualifikation der Mitarbeiter/innen; zugleich ändern sich die Nachfragemöglichkeiten für die Arbeitgeber. Darüber hinaus ändern sich das Arbeitsklima und die Attraktivität der Arbeitgeber. Die Menschen werden anpassungsfähiger und lernfähiger. Es entstehen Anreize, sich ständig weiter zu qualifizieren, denn die Qualifizierung wird belohnt. Ein solcher modularisierter Fähigkeitenansatz weist weit über die Regularbeitsgrenzen hinaus. Genau besehen

macht er diese Regelarbeitsgrenze durchlässig und im Ergebnis wohl auch überflüssig.

IV. Das System des schrittweisen Ausgleitens

Dies leitet über zur zweiten Säule, die die Zukunft des Arbeitslebens bestimmen könnte. Anstelle einer starren Regelaltersgrenze würde man langsam aus dem Arbeitsleben ausgleiten. Schon im ersten Arbeitsleben würde man sich an seinen Fähigkeiten orientieren und diese zertifizieren lassen. Im „zweiten Arbeitsleben“, das wahrscheinlich mit 50 oder 55 Jahren beginnt, wird eine Art Grundrente zur Verfügung gestellt, die zu Beginn dieser zweiten Arbeitsphase gering ausfällt. Das Modell könnte sehr flexibel gehandhabt werden und auf individualvertraglichen Vereinbarungen beruhen.

Von bestimmten Altersgrenzen an würde man ein langsames Ausgleiten aus dem Arbeitsmarkt strukturell vorsehen, etwa ab 60 Reduktion der Regelarbeitszeit auf sechs Stunden mit Rentenausgleich, ab 65 Reduktion auf 4 Stunden, ab 70 Reduktion auf 3 Stunden, ab 75 auf 2 Stunden – jeweils mit Rentenausgleich. Auch andere Szenarien sind denkbar. Entscheidend ist, dass an die Stelle eines starren Renteneintrittsalters ein flexibles System tritt, das den individuellen Lebensbiografien angepasst werden kann und gleichzeitig den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes dient.

Ein solches System würde – ein angenehmer Nebeneffekt – die jüngere Generation von ihren exorbitanten Soziallasten zwar nicht befreien, aber doch stark entlasten. Die großen Sozialversicherungssysteme GKV, GRV und Pflegeversicherung wären wieder finanzierbar.

V. Finanzielle Grundsicherung

Die beiden Grundsäulen des Arbeitsmarktes der Zukunft (Fähigkeitenansatz und individuelle Flexibilisierung des Renteneintritts) müssten durch eine Grundsicherung abgepuffert werden. Da wir in modernen Gesellschaften wissen, dass diese Grundsicherung zwingend für jeden notwendig ist, und da wir außerdem wissen, dass die durchschnittliche Lebenserwartung eines jeden geborenen Menschen Jahr für Jahr um drei Monate steigt, wäre es sinnvoll, mit dem Ansparen für diese Grundsicherung bereits ab Geburt zu beginnen. In diesem Falle wäre es nämlich möglich, sehr geringe Beträge in die Grundsicherung einzuzahlen und die Kapitalansammlung dem Zinseszinsseffekt zu überlassen.

Der Zinseszinsseffekt ist ein gigantischer Kapitalansammlungsmotor, jedenfalls dann, wenn er über sehr lange Zeiträume wirkt. Umgekehrt bedeutet dies, dass man ab Geburt nur sehr geringe Beiträge benötigt, um die im Alter erforderliche Grundsicherung ansparen zu können. So genügen ca. 30 EUR/mtl. ab Geburt, um unter Berücksichtigung eines Zinseszinsseffektes von nur 3-prozentiger Verzinsung eine monatliche Grundrente von ca. 500,00 EUR ab 65 lebenslang zu garantieren (bei angenommener Inflationsrate von 2 %).

VI. Chancen für die Arbeitsmärkte

Die Zukunft auf den Arbeitsmärkten wird also spannend, vor allem auch deshalb, weil die überalternden Gesellschaften begreifen werden, dass im Älterwerden dieser Gesellschaften eine große Chance sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber und für die gesamte Volkswirtschaft liegen. Man muss diese Chancen nur erkennen und die rechtlichen Rahmenbedingungen so verändern, dass die in

unseren Gesellschaften schlummernden Schätze auch gehoben werden können. Man kann es auch so formulieren: Einem Neugeborenen des Jahres 2025 wird man allenfalls einen Horror einjagen, wenn man ihm erklärt, dass es die letzten 35 Jahre seines Lebens zum Nichtstun verurteilt sein wird.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hans-Peter Schwintowski'.

Prof. Dr. Hans-Peter Schwintowski