

Rente mit 67

Gegen den demografischen Trend

Alle wissen es schon: Aus demografischen Gründen wird die Zahl der erwerbsfähigen Personen in Deutschland schon bald abnehmen. Genauer gesagt: Den Betrieben werden immer weniger junge Leute zur Verfügung stehen. Dagegen nimmt die Zahl der älteren Arbeitskräfte über eine lange Zeit zu, bevor auch sie wieder zurückgeht. Die demografischen Tendenzen werden damit besonders jene Betriebe vor Probleme stellen, die sich weigern, ältere Arbeitnehmer zu beschäftigen.

Weniger Arbeitskräfte

Das Erwerbspersonenpotential Deutschlands, zu dem die Erwerbstätigen, die Erwerbslosen und die sogenannte Stille Reserve (verdeckte Arbeitslosigkeit) zählen, wird derzeit auf rund 44,5 Millionen Arbeitskräfte geschätzt.

Allgemein wird mit einer Abnahme dieses Potentials gerechnet, die sich aber bis etwa 2010/2015 durch Zuwanderung noch leicht ausgleichen lässt. Wenn jährlich rund 200.000 Menschen mehr nach Deutschland kommen als

fortziehen, dann ergibt das für das Jahr 2010 noch ein Erwerbspersonenpotential von fast 45 Millionen, das erst 2020 auf 43 Millionen gesunken sein dürfte. Danach nimmt das Erwerbspersonenpotential aber demografisch bedingt so stark ab, dass selbst hohe jährliche Zuwanderungen und eine steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen den demografischen Effekt nicht mehr kompensieren können.



Die schon lang anhaltende Tendenz einer steigenden Frauenerwerbstätigkeit wird sich wahrscheinlich fortsetzen. Die meisten Frauen werden in Zukunft berufstätig sein, so dass sich das Erwerbsverhalten von Frauen und Männern immer weniger unterscheiden wird. Darüber hinaus kann man bei den derzeit geltenden rentenrechtlichen Rahmenbedingungen auch von einer vermehrten Alterserwerbstätigkeit ausgehen. Alles in allem ist bis 2050 mit einer Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren um 1,35 Millionen zu rechnen.

Ein realistisches Szenario, das die heute noch schwer kalkulierbaren Konsequenzen der EU-Osterweiterung berücksichtigt, sollte von einem jährlichen Nettozuzug von rund 200.000 Personen ausgehen. Erfahrungsgemäß ziehen mehr jüngere Menschen nach Deutschland, während es bei den Älteren (etwa ab dem 50. Lebensjahr) mehr Fortzüge als Zuzüge gibt. Es spricht nichts dagegen, diese günstige Altersverteilung bei den Wanderungen auch für die Zukunft anzunehmen. Auch die künftige Zuwanderung verjüngt also die Bevölkerung.

Obwohl die Zuwanderung bis 2050 ein zusätzliches Arbeitskräftepotential von 7,8 Millionen Erwerbspersonen brächte, reichte dies nicht aus, die demografisch bedingten Tendenzen umzukehren oder wenigstens zu stoppen. Im Jahr 2050 dürfte das Erwerbspersonenpotential selbst unter diesen optimistischen Annahmen auf 35,5 Millionen gesunken sein.

Tabella 1

Einflussfaktoren des Erwerbspersonenpotentials Deutschland insgesamt, in Mio. Personen, gerundete Werte

Zeitraum	Veränderung des Erwerbspersonenpotentials	aufgrund von:		
		Demografischem Effekt (Alterung, Geburtendefizit)	Verhaltenseffekt (steigende Erwerbsquoten)	Migrationseffekt (bei jährlichem Wanderungssaldo 200.000)
von 2004 bis 2020	-1,4	-4,3	1,0	2,0
von 2020 bis 2050	-7,7	-13,9	0,4	5,8
gesamter Zeitraum von 2004 bis 2050	-9,0	-18,2	1,4	7,8

Natürlich läge das Erwerbspersonenpotential im Falle einer noch stärkeren Immigration am Ende des Projektionszeitraumes entsprechend höher. Aber erst bei einer jährlichen Nettozuwanderung von mindestens 400.000 Personen bliebe es auf Ausgangsniveau. Bei diesem – wohl unrealistischen – Szenario würden 2050 gut 43 Millionen Personen zum Arbeitskräfteangebot zählen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich bis 2020 noch nicht viel ändert. Das Erwerbspersonenpotential nähme bei den angenommenen 200.000 Nettozuzügen pro Jahr nur um knapp 1,4 Millionen ab. Nach und nach steigert sich aber das Tempo, mit dem das Erwerbspersonenpotential sinkt. Langfristig könnten tatsächlich die Arbeitskräfte knapp werden - vor allem die besser qualifizierten, die eine niedrige Arbeitslosenquote haben und schon heute in manchen Berufen und Branchen knapp geworden sind.

Weniger Jüngere, mehr Ältere

Die Szenarien des IAB prognostizieren einen dramatischen Einbruch der Zahl der Arbeitskräfte jüngeren und mittleren Alters. In 2004 waren fast 10 Millionen jünger als 30 Jahre. Bis 2020 dürfte diese Zahl auf unter 9 Millionen sinken, 2050 werden es wohl nur noch wenig mehr als 7 Millionen sein. Der Arbeitskräftenachwuchs bleibt aus.

Ursache sind die zu niedrigen Geburtenziffern. Seit über 30 Jahren erreicht die durchschnittliche Geburtenziffer mit rund 1,4 Kindern pro Frau bei weitem nicht den Wert, der erforderlich wäre, um die Bevölkerungszahl zu halten. Dieser Wert liegt bei knapp 2,1. Wir bräuchten also tatsächlich 50 Prozent mehr Kinder, um nicht weniger zu werden.

Einmal angenommen, es gelänge mit Familienförderung die Geburtenziffern schon ab dem nächsten Jahr auf das erforderliche Niveau zu heben, so wären am Arbeitsmarkt erste schwache Wirkungen frühestens in 15 Jahren zu spüren. Denn erst dann kämen diese Kinder ins erwerbsfähige Alter. Unter Berücksichtigung schulischer und beruflicher Ausbildungszeiten würden sich diese Effekte aber noch mehr verzögern. Bis der Rückgang der Erwerbsbevölkerung gebremst bzw. auf niedrigem Niveau gestoppt wäre, verginge deshalb ein Zeitraum von rund 30 Jahren.

Nichtsdestotrotz bleiben die Geburten die zentrale Variable: Nur wenn mehr Kinder geboren werden, stabilisiert sich die Erwerbsbevölkerung, weil nur dann die Zahl der Kinder nicht weiter abnimmt. Die einzige Alternative hierzu wäre – wie erwähnt – der unwahrscheinliche jährliche Zuwanderungsüberschuss von etwa 400.000 Personen.

In den 50er und 60er Jahren waren die Geburtenziffern zeitweise tatsächlich so hoch. Die damals geborenen „Baby-Boomer“ gehen etwa ab 2020 in Rente und hinterlassen eine Lücke am Arbeitsmarkt. Weil die Geburtenzahlen seit den 70er Jahren viel zu niedrig sind, wird diese Lücke peu à peu größer. Immer mehr geburtenstarke Jahrgänge scheiden aus dem Erwerbsleben aus, ohne dass genügend Junge nachwachsen.

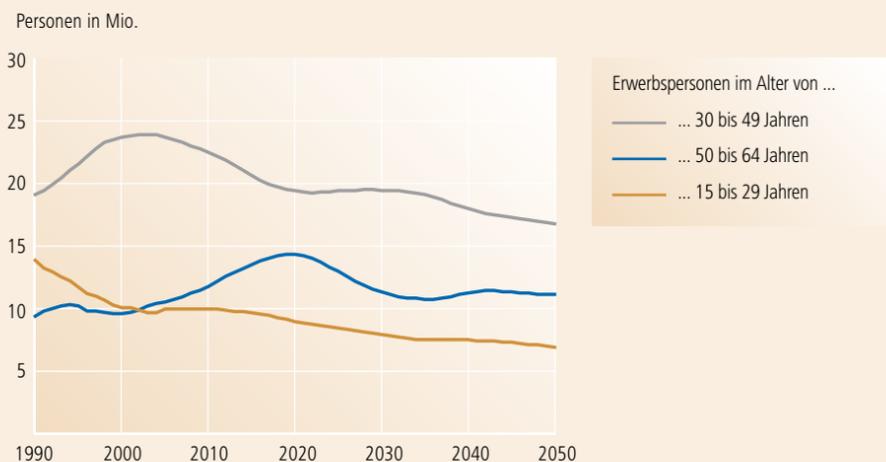
Die Baby-Boomer haben mittlerweile die Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahren erreicht. Deshalb ist diese Gruppe am Arbeitsmarkt derzeit so stark vertreten wie nie zuvor und wie auch in absehbarer Zeit nicht mehr. Waren es im Jahr 2004 nicht ganz 24 Millionen, so wird die Zahl der 30- bis unter 50-Jährigen im Jahr 2020 auf 19,5 Millionen und bis 2050 auf 17 Millionen gesunken sein.

Da die Baby-Boomer zunehmend in die Altersgruppe der „älteren Arbeitnehmer“ hineinwachsen, steigt auch die Zahl der Älteren so rapide an. Noch 2004 waren nur 10,5 Millionen Erwerbspersonen zwischen 50 und 64 Jahre alt. Bis 2020 prognostiziert das IAB für diese Altersgruppe einen fast vierzigprozentigen Anstieg auf gut 14 Millionen. Erst danach setzt der Rückgang ein, denn nun erreichen die Baby-Boomer das Rentenalter.

Abbildung 1

Altersstruktur des Erwerbspersonenpotentials

Annahmen: Wanderungssaldo +200.000 jährlich und steigende Erwerbsbeteiligung



Quelle: Eigene Berechnungen

© IAB

Irreversible Alterung

Das Erwerbspersonenpotential Deutschlands unterliegt einem doppelten Alterungsprozess. Bis zum Jahr 2050 nimmt die Zahl der Kinder und Jugendlichen um ein Drittel ab (siehe Abb. 2). Dieses Geburtendefizit überträgt sich – natürlich zeitverzögert – auf die Erwerbsbevölkerung. Allein deshalb fehlen im Jahr 2050 rund 12,8 Millionen Erwerbspersonen. Während die unteren und mittleren Altersgruppen künftig immer schwächer besetzt sein werden, steigt durch die Alterung der Baby-Boomer der Anteil der über 60-Jährigen in der Bevölkerung.

Nun ist zu berücksichtigen, dass die Erwerbsbeteiligung im Alter zurückgeht. Sind derzeit beispielsweise 94 Prozent der 40-Jährigen Teil des Erwerbspersonenpotentials, so zählen von den 50-Jährigen noch 89 Prozent und von den 60-Jährigen nur noch 37 Prozent zum Erwerbspersonenpotential. Die Kombination aus den Verschiebungen in der Bevölkerungsstruktur und der altersspezifisch sinkenden Erwerbsbeteiligung ergibt einen Altersstruktureffekt, der das Erwerbspersonenpotential bis 2020 um weitere 1,4 Millionen Personen reduziert. Der Effekt baut sich in den Folgejahren immer mehr auf und beläuft sich im Jahr 2050 auf 5,4 Millionen Erwerbspersonen.

Der gesamte Alterungsprozess des Erwerbspersonenpotentials ist praktisch irreversibel, da der gesamte demografische Effekt aus Geburtendefizit und Altersstruktureffekt von rund 18,2 Millionen schon heute feststeht. Steigende Erwerbsquoten und selbst die Zuzüge jüngerer Immigranten können die demografische Alterung lediglich bremsen.

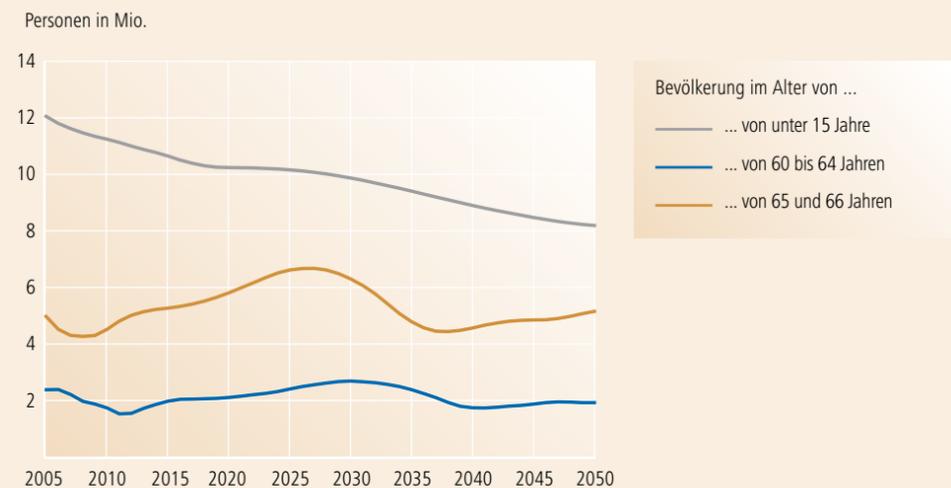
Rente mit 67: mehr Arbeitskräfte

Eine längere Lebensarbeitszeit kann dem Rückgang des Erwerbspersonenpotentials entgegenwirken. Politisch beabsichtigt ist zunächst, dass die Arbeitnehmer künftig erst mit Vollendung des 67. Lebensjahres eine abschlagsfreie Rente beziehen können. Wie viele der von dieser Regelung Betroffenen bereit sind, länger zu arbeiten, und wie viele davon Rentenabschläge in Kauf nehmen, lässt sich derzeit nicht genau vorhersagen.

Es gibt aber Anhaltspunkte für die Ober- und die Untergrenze der wahrscheinlichen Entwicklung. Wenn es zu einem weitgehenden Abbau der Frühverrentung kommt, dann würden die Erwerbsquoten der Älteren enorm steigen und könnten beispielsweise bei den 65-Jährigen im Jahr 2030 fast 44 Prozent erreichen (derzeit knapp 7 Pro-

Abbildung 2

Alterungsprozess am Beispiel ausgewählter Bevölkerungsgruppen



Quelle: Eigene Berechnungen

© IAB

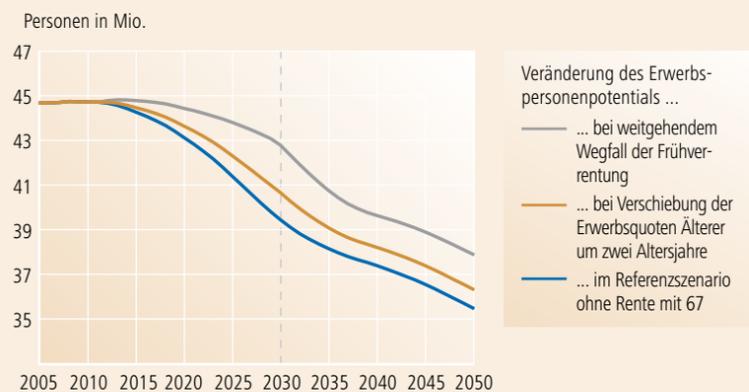
zent). Als Untergrenze für diese Entwicklung wurde ein Anstieg auf lediglich 17 Prozent angenommen.

Von der Rente mit 67 sind die Personen im Alter von 60 bis 66 Jahren betroffen. Nach Vorausschätzungen des IAB dürften 2030 etwa 1,6 Millionen mehr Menschen in diesem Alter in Deutschland leben als heute. Wie man aus Abbildung 2 erkennt, steigt in den kommenden Jahren vor allem die Zahl der 60- bis 64-Jährigen und sinkt erst ab etwa 2030 wieder. Hinzu kommt eine steigende Zahl von 65- und 66-Jährigen, die bislang kaum am Arbeitsmarkt in Erscheinung treten.

Abbildung 3

Erwerbspersonenpotential bei Einführung einer Rente mit 67

Annahmen: Wanderungssaldo +200.000 jährlich und steigende Potentialerwerbsquoten



Quelle: Eigene Berechnungen

© IAB

Das Wachstum der älteren Bevölkerung und der längere Verbleib Älterer im Erwerbsleben führen zu einem deutlichen Anstieg des Erwerbspersonenpotentials. Der Höhepunkt wird ungefähr im Jahr 2030 erreicht sein, wenn wegen der Anhebung des Rentenalters auf 67 Jahre zwischen 1,2 Millionen und über 3 Millionen Erwerbspersonen dem Arbeitsmarkt zusätzlich zur Verfügung stehen.

Wieso kann denn nun eine Rente mit 67 Probleme schaffen, wenn sie doch den oft prognostizierten und befürchteten Rückgang des Erwerbspersonenpotentials

verzögern würde? Zunächst einmal wird ein Anstieg der offenen und verdeckten Arbeitslosigkeit befürchtet. Es gibt zwar derzeit berechtigte Hoffnungen, dass sich der Arbeitsmarkt erholt. Das IAB und auch die übrigen Wirtschaftsforschungsinstitute sehen erste positive Anzeichen. Auch langfristig hält das IAB eine Besserung für möglich. Gemäß der aktuellen Langfristprognose des IAB geht die Unterbeschäftigung bis 2020 zurück. Allerdings klappt auch dann noch die Schere zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt auseinander: Nach den IAB-Prognosen muss im Jahr 2020 mit einer Unterbeschäftigung (registrierte Arbeitslose + Stille Reserve) im Umfang von rund drei Millionen gerechnet werden. Im neuen „Deutschland Report 2030“ der Prognos AG findet man ähnliche Schätzungen. Danach läge auch im Jahr 2030 das Erwerbspersonenpotential noch mit rund zwei Millionen über der prognostizierten Nachfrage nach Arbeitskräften.

Die beschäftigungspolitische Herausforderung

In diese nur schwer abschätzbaren Prozesse greift die Rente mit 67 ein. Sie erhöht die Zahl der Menschen, die einen Arbeitsplatz brauchen. Sie entlastet aber auch die Rentenkasse und wirkt über diesen Weg prinzipiell positiv auf die Arbeitskräftenachfrage der Betriebe. Eine ganze Million oder gar mehr Arbeitsplätze werden dadurch aber wohl nicht entstehen – zumindest nicht unter heutigen Arbeitsmarktbedingungen. Insofern und insoweit besteht die beschäftigungspolitische Herausforderung, für das zusätzliche Potential an Arbeitskräften genügend Arbeitsplätze zu schaffen. Andernfalls erhöht die Rente mit 67 die Unterbeschäftigung.

Außerdem verstärkt eine Rente mit 67 den Alterungsprozess am Arbeitsmarkt. Denn das Mehr an Erwerbspersonen setzt sich ja ausschließlich aus älteren Arbeitskräften zusammen. Die Betriebe sehen sich einem zunehmend größeren Potential älterer Arbeitskräfte gegenüber. Voraussichtlich wird der Anteil der über 50-Jährigen von aktuell knapp 25 Prozent in näherer Zukunft auf rund ein Drittel steigen. Auch diese beschäftigungspolitische Herausforderung wird durch die Rente mit 67 verschärft.

Langfristig wird man aber trotzdem um eine Anhebung des Rentenalters kaum herumkommen. Denn beim vorher erwähnten Referenzszenario ist das Erwerbspotential der Frauen gegen Ende des Projektionszeitraums 2050 fast völlig ausgeschöpft. Außerdem dürfte die angenommene Nettozuwanderung von 200.000 Personen jährlich eher die Obergrenze des langfristig Möglichen sein. Gleichwohl würde trotz dieser eher optimistischen Annahmen das Erwerbspersonenpotential langfristig sinken (vgl. Abb. 3). Ältere Fachkräfte dürften deshalb quantitativ die wichtigste personelle Reserve bilden.

Fazit

Es gibt sicherlich eine Reihe von Möglichkeiten, um die Wirkungen des demografischen Wandels zu begrenzen. Eine der am heißesten diskutierten Maßnahmen ist die sogenannte „Rente mit 67“. Doch hat bekanntlich jede Medizin auch Nebenwirkungen.

Mit dem wachsenden Anteil Älterer am Erwerbspersonenpotential nimmt die Bedeutung von Maßnahmen zu, die an der Beschäftigungsfähigkeit Älterer ansetzen. Eine Rente mit 67 verschärft deren Dringlichkeit. Erforderlich sind eine Ausweitung der Weiterbildung genauso wie Ver-

besserungen bei der Gesundheitsförderung und Arbeitsplatzgestaltung. Dazu müssen Betriebe und Arbeitnehmer an einem Strang ziehen. Sinnvollerweise sollten Verbesserungen schon bei den jüngeren Arbeitskräften ansetzen und sich kontinuierlich über die gesamte Lebensarbeitszeit erstrecken.

Die Beschäftigungsförderung Älterer reicht jedoch nicht aus. Wir brauchen insgesamt mehr Arbeitsplätze, damit das zusätzliche Potential an älteren Arbeitskräften ohne die Verdrängung Jüngerer unterkommt. Damit wegen der Rente mit 67 die offene und verdeckte Arbeitslosigkeit nicht steigen, müssten zwischen 1,2 Millionen und gut drei Millionen Arbeitsplätze zusätzlich entstehen. Das sollten nach Möglichkeit „richtige“ Arbeitsplätze sein, also sozialversicherungspflichtige, damit die Arbeitskräfte davon leben und die Sozialversicherungen gestützt werden können. Andernfalls würde wegen der Rente mit 67 die Arbeitslosigkeit Älterer und wohl auch die der Jüngeren steigen.

In ganz langfristiger Perspektive wird es ohne eine Förderung der Geburtenhäufigkeit nicht gehen. Solange die durchschnittliche Geburtenziffer unter 2,1 liegt, nimmt die Bevölkerung ab. Bleibt dies so, stößt hier jede Politik an ihre natürlichen Grenzen.

Die Autoren



Dr. Johann Fuchs ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich 3 „Wachstum und Demographie“ am IAB.



Brigitte Weber ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich 3 „Wachstum und Demographie“ am IAB.

Für weitere Informationen

johann.fuchs@iab.de,
brigitte.weber@iab.de

