

Der demografische Wandel: Vom Gespenst und Mythos zur Chance

Axel Börsch-Supan

Von Zeit zu Zeit geistern Gespenster durch Europa. Derzeit schreckt die Demografie unseren Kontinent. Müssen wir vor diesem Gespenst Angst haben? Oder haben wir es nur mit einem „Mythos Demografie“ zu tun, einem wohlfeilen Vorwand zum Sozialabbau?

Beides ist falsch. Ein Mythos ist der demografische Wandel wahrlich nicht: Die Zahl der 70-jährigen Rentner im Jahr 2026 ist ziemlich genau die Zahl der heute 50-Jährigen, und die ist gut bekannt. Es ist sicher, dass sich unsere wenigen Kinder mächtig anstrengen müssen, um die Beiträge unserer umlagefinanzierten Sozialsysteme aufzubringen. Aber zu Angst besteht auch kein Anlass, denn die Anstrengungen, die uns und unseren Kindern abverlangt werden, sind nicht unbotmäßig. Sie haben sogar wünschenswerte Nebeneffekte.

Aber der Reihe nach: Was wird passieren? Von schmerzhaften regionalen Ausnahmen abgesehen, ist die Bevölkerungsschrumpfung Deutschlands nicht das Kernproblem, auch wenn diese oft die Schlagzeilen beherrscht. Tatsächlich wird die Bevölkerungszahl in den nächsten 30 Jahren von den heutigen 82 Millionen nur unwesentlich zurückgehen. Erst wenn die Babyboom-Generation verstirbt, also nach 2040, wird es einen auch für das Wirtschaftsgefüge relevanten Bevölkerungsrückgang geben.

Bis dahin, noch eine ganze Generation lang, ist der demografische Wandel vielmehr eine große Strukturveränderung zwischen Jung und Alt, zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen. Die gesamtwirtschaftliche Erwerbsquote – die Anzahl der Erwerbstätigen bezogen auf die Gesamtbevölkerung – wird deutlich sinken, weil ab 2010 die Jahrgänge, die in das Berufsleben eintreten, kleiner werden und gleichzeitig die starken Jahrgänge der Babyboomer ab ca. 2015 in Rente gehen.

Dies macht die ökonomische Herausforderung deutlich, der sich Deutschland stellen muss: Bei in etwa gleicher Anzahl von Konsumenten wird es in 20 bis 30 Jahren wesentlich weniger Erwerbstätige geben, die Güter und Dienstleistungen produzieren.

Der Rückgang der Erwerbstätigenzahlen findet im Wesentlichen in den 25 Jahren zwischen 2010 und 2035 statt und beträgt etwa 15 %. Dies bedeutet, dass im Jahre 2035 die Erwerbstätigen knapp 15 % mehr leisten müssen als im Jahr 2010, um die gleiche Menge an Konsum- und Investitionsgütern pro Kopf der Bevölkerung zu produzieren. Das entspricht jährlich fast 0,5 Prozentpunkten, also etwa einem Drittel des mittleren realen Wirtschaftswachstums pro Kopf der Bevölkerung. Plakatativ formuliert: Uns kostet der demografische Wandel etwa ein Drittel unseres Wirtschaftswachstums.

Eine erste Herausforderung für Gewerkschaften, Arbeitgeber und Politik ist es also, die Abnahme der Erwerbstätigkeit zu dämpfen und das Potenzial, das in älteren Arbeitnehmern steckt, wieder in den Produktionsprozess einzugliedern. Dies erfordert vor allem eine Umkehr der Frühverrentungsanreize für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Eine so dramatische Verlängerung der Lebensspanne, wie wir sie derzeit erleben, kann nicht mit einem konstanten oder gar fallenden

Rentenzugangsalter zusammen gehen. Die Generation der Babyboomer hat eine um mehr als drei Jahre höhere Lebenserwartung als die ihrer Eltern – damit die Lebensproportionen gewahrt bleiben, muss diese Generation zwei Jahre länger arbeiten. Um das dritte Jahr verlängert sich die Rentenzeit. Die Rente mit 67 ab dem Jahr 2029 ist also nur natürlich.

Viele argumentieren, dass es ja gar nicht genug Arbeitsplätze gibt. In Anbetracht der Massenarbeitslosigkeit hört sich das plausibel an. Und doch ist es ein Fehlschluss. Die Frührente fällt ja nicht vom Himmel, sondern muss von den jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch höhere Beiträge in die Rentenkasse erwirtschaftet werden. Das macht deren Arbeitsplätze teurer. Frühverrentung schafft daher keine Arbeitsplätze, sondern hohe Frühverrentungskosten vernichten Arbeitsplätze.

Auch die Altersstruktur der Beschäftigten wird sich in den nächsten Dekaden deutlich ändern. Die Babyboom-Generation, die, solange sie lebt, immer die stärksten Jahrgänge stellt, wird auch die Altersstruktur der Belegschaft dominieren. Gälte das gängige Vorurteil, dass die Arbeitsproduktivität mit dem Alter stark absinkt, würde die Altersstrukturverschiebung auch eine Verminderung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität bewirken.

Für dieses Vorurteil gibt es keine wissenschaftliche Evidenz. Klar ist, dass die physische Leistungsfähigkeit abnimmt. Jeder, der älter wird, muss das schmerzhaft erleben. Die physische Leistungsfähigkeit ist in einer immer stärker wissensorientierten Gesellschaft jedoch zunehmend unwichtig. Erfahrung, Menschenkenntnis und Organisationswissen steigen dagegen bis weit ins hohe Alter und werden in Zukunft wichtiger. Empirische Resultate zeigen, dass dies den Rückgang der physischen Leistungsfähigkeit kompensiert. Es ist also ein Mythos, dass ältere Kollegen unproduktiv sind. Sie haben lediglich ihre Stärken und Schwächen auf anderen Feldern als junge Kollegen.

Eine Erhöhung der Erwerbstätigkeit und eine systematische Aus- und Weiterbildung, die lebenslanges Lernen vom wohlfeilen Schlagwort zur Realität werden lässt, sind zwei große gesellschaftliche Herausforderungen. Wenn wir sie meistern, wird der demografische Wandel vom Gespenst und Mythos zu einer Chance für unser Land, nämlich der Entdeckung von menschlichen Qualitäten, die wir bislang sträflich ignoriert haben.

Axel Börsch-Supan, Prof., Universität Mannheim, ist Direktor des von ihm gegründeten Mannheimer Forschungsinstituts Ökonomie und Demographischer Wandel (MEA), Vorsitzender des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundeswirtschaftsministerium und Mitglied der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Leopoldina. e-mail: axel@boersch-supan.de