

Presseaussendung

Verlängerung des Erwerbslebens könnte BIP in den OECD-Staaten langfristig um rund 3 Billionen Euro steigern

Golden Age Index von PwC erfasst, wie gut die einzelnen Länder die Wirtschaftsleistung älterer Arbeitnehmer nutzen:

- *Island, Neuseeland und Israel führen die Rangliste an*
- *Österreich unverändert auf Rang 24 der 36 OECD-Staaten*
- *Steigerung des BIP in Österreich um bis zu 15 Prozent möglich*

Wien, 1. August 2018 – Die OECD-Staaten könnten ihr Bruttoinlandsprodukt (BIP) langfristig um etwa 3 Billionen Euro steigern, wenn die Beschäftigungsquote bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über 55 Jahre so hoch wäre wie beim Spitzenreiter Island. Das ist das Ergebnis des *Golden Age Index* von PwC. Der Index analysiert mithilfe von Arbeitsmarkt- und Schulungsdaten die Leistung von OECD-Ländern in Hinblick auf die Unterstützung für ältere Menschen, am Erwerbsleben teilzuhaben. Er gibt an, welche potenziellen wirtschaftlichen Gewinne verfügbar wären, wenn die Beschäftigungsquote der über 55-Jährigen auf das Niveau der drei führenden Länder Island, Neuseeland und Israel gesteigert werden könnte.

Zwischen 2015 und 2050 wird die Anzahl der Menschen ab 55 Jahren in den 35 OECD-Ländern um fast 50 Prozent auf mehr als 500 Millionen ansteigen. Die aktuellen Beschäftigungsquoten für 55- bis 64-jährige Arbeitnehmer unterscheiden sich in der OECD enorm und reichen von 84 Prozent in Island und 78 Prozent in Neuseeland bis zu 38 Prozent in Griechenland und 34 Prozent in der Türkei. In Österreich sind rund 51 Prozent der Menschen zwischen 55 und 64 Jahren beschäftigt, über 65 Jahren rund 9 Prozent. Die Steigerung der Beschäftigungsquote auf das Niveau von Neuseeland könnte z.B. zu einer langfristigen wirtschaftlichen Verbesserung im gesamten OECD-Raum von etwa 3 Billionen Euro führen.

Bianca Flaschner: „Eine höhere Lebenserwartung ist natürlich positiv. Eine alternde Bevölkerung übt jedoch enormen finanziellen Druck auf die Gesundheits-, Sozialversicherungs- und Pensionssysteme aus, dieser wird in den nächsten Jahren zunehmen. Um die höheren Kosten auszugleichen, sollten ältere Arbeitnehmer unserer Ansicht nach ermutigt und unterstützt werden, länger erwerbstätig zu bleiben. Dadurch würden das Bruttoinlandsprodukt (BIP), die Kaufkraft der Verbraucher und die Steuereinnahmen steigen. Zugleich würde es die Gesundheit und das Wohlbefinden älterer Menschen verbessern, indem sie geistig und körperlich aktiv bleiben.“

Möglichkeiten für Regierungen, diese Vorteile zu erreichen, umfassen unter anderem Reformen des Pensionssystems und die Schaffung finanzieller Anreize für einen späteren Pensionseintritt – Schritte, die in einigen Ländern bereits hohe Priorität haben. Wesentlich ist, dass die Spitzenreiter im Index eine Reihe von Gemeinsamkeiten aufweisen: ein Arbeitsmarkt, der flexibles Arbeiten unterstützt sowie die Implementierung von Reformen, die sich an ältere Arbeitnehmer richten, z.B. die Umgestaltung von Arbeitsplätzen, um körperlichen Anforderungen gerecht zu werden. Zu den erfolgreichen Maßnahmen der Regierungen zählen ein höheres Pensionseintrittsalter, Unterstützung für flexible Arbeitsmodelle, eine höhere Flexibilität bei Pensionen und weitere Schulungs- und Unterstützungsmaßnahmen, um ältere Arbeitnehmer zu digitalen Nutzern zu

machen. Neue Arbeitskonzepte - inklusive wertvolle Auszeiten -, die den Erhalt der Leistungsfähigkeit ermöglichen sowie ältere Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer für den zukünftigen Arbeitsmarkt attraktiv machen, werden dabei unabdingbar sein.

Um Regierungen bei den richtigen Maßnahmen zu unterstützen, hat PwC den diesjährigen Golden Age Index dazu genutzt, eine statistische Analyse der zugrunde liegenden Faktoren für höhere Beschäftigungsraten von älteren Arbeitnehmern in den 35 OECD-Staaten durchzuführen. Die Ergebnisse dieser Analyse zeigen, dass finanzielle Anreize wie die Pensionspolitik und Vorteile für Familien die Entscheidung für eine längere Erwerbstätigkeit beeinflussen können. Eine längere Lebenserwartung wird mit einem längeren Arbeitsleben verbunden. Die Studie zeigt zudem, dass flexible Arbeits- und Altersteilzeitoptionen sich für Arbeitgeber auszahlen können. Das gilt ebenso für die Umgestaltung von Fabriken, Büros und Arbeitsplatzbeschreibungen, um den geänderten Anforderungen und Präferenzen älterer Arbeitnehmer gerecht zu werden.

Ein weiterer Bereich, der im aktuellen Golden Age Index untersucht wird, betrifft die Auswirkungen der zunehmenden Nutzung künstlicher Intelligenz (KI) und verwandter Automatisierungstechnologien am Arbeitsplatz auf ältere Arbeitnehmer. Es zeigt sich, dass diese Technologien für die über 55-Jährigen sowohl wachsende potenzielle Möglichkeiten als auch Herausforderungen bedeuten. Bis zu 20 Prozent der vorhandenen Arbeitsplätze älterer Arbeitnehmer könnten in den kommenden zehn Jahren durch Automatisierung wegfallen. Daher sind Umschulungen und lebenslanges Lernen entscheidend, um älteren Arbeitnehmern zu ermöglichen, von den zahlreichen neuen Arbeitsmöglichkeiten zu profitieren, die künstliche Intelligenz und verwandte Technologien entstehen lassen.

Bianca Flaschner: „KI-Technologie kann das Wirtschaftswachstum stärken, die Nachfrage nach Arbeitskräften erhöhen und eine Verlängerung des Erwerbslebens unterstützen, z. B. durch die Nutzung digitaler Plattformen, die älteren Arbeitnehmern ermöglichen, ihre Fertigkeiten breiter zu vermarkten. Unsere Schätzungen legen jedoch nahe, dass ältere Arbeitnehmer durch die Automatisierung von Arbeitsplätzen einem höheren Risiko ausgesetzt sind als andere Altersgruppen. Dabei sind bis zu 20 Prozent der bestehenden Arbeitsplätze von über 55-Jährigen in den nächsten zehn Jahren durch eine potenzielle Automatisierung bedroht. Maßnahmen zur Unterstützung von lebenslangem Lernen und Umschulungen für ältere Arbeitnehmer werden entscheidend sein, wenn es darum geht, die Vorteile dieser Technologien zu maximieren und die Kosten zu mindern.“

Alle Ergebnisse im Überblick: [Golden Age Index 2018](#)

Über die Studie:

Der PwC Golden Age Index kombiniert die nationalen Leistungen bei den folgenden Arbeitsmarktindikatoren (mit ihrer jeweiligen relativen Gewichtung in Klammern): Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen (40 Prozent Gewichtung), Beschäftigungsquote der 65- bis 69-Jährigen (20 Prozent), geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Beschäftigung der 55- bis 64-Jährigen: Frauen-/Männeranteil (10 Prozent), Teilzeitarbeit bei den 55- bis 64-Jährigen (10 Prozent), Vergütung bei Vollzeitbeschäftigung der 55- bis 64-Jährigen in Relation zu den 25- bis 54-Jährigen (10 Prozent), durchschnittliches effektives Alter beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben (5 Prozent) und Beteiligungsquoten an Schulungen: Verhältnis der 55- bis 64-Jährigen zu den 25-



bis 54-Jährigen (5 Prozent). Diese Indikatoren werden normalisiert, gewichtet und aggregiert, um die Indexbewertungen der einzelnen Länder zu ermitteln. Die Indexbewertungen liegen auf einer Skala von 0 bis 100, wobei der durchschnittliche OECD-Wert im Basisjahr 2003 auf 50 festgesetzt wurde. Die durchschnittlichen Indexwerte für die Jahre 2007, 2014, 2015 und 2016 können jedoch über oder unter dem Basiswert von 2003 liegen. Alle Daten wurden von der OECD zur Verfügung gestellt.

Über PwC:

Vertrauen in der Gesellschaft aufbauen und wichtige Probleme lösen – das sehen wir bei PwC als unsere Aufgabe. Wir sind ein Netzwerk von Mitgliedsunternehmen in 158 Ländern. Mehr als 236.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erbringen weltweit qualitativ hochwertige Leistungen im Bereich Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung und Unternehmensberatung. Sagen Sie uns, was für Sie von Wert ist. Und erfahren Sie mehr auf www.pwc.at.

„PwC“ bezeichnet das PwC-Netzwerk und/oder eine oder mehrere seiner Mitgliedsfirmen. Jedes Mitglied dieses Netzwerks ist ein selbstständiges Rechtssubjekt. Weitere Informationen finden Sie unter www.pwc.com/structure.

Weitere Informationen erhalten Sie bei:

Barbara Lang
Corporate Communications
Tel.: 01 501 88-5104
E-Mail: barbara.lang@pwc.com