

# **Die Baby-Boomer kommen in die Jahre.**

**Regionale Angebote für erfolgreiches, aktives und produktives Altern in der Steiermark.**

Bachelorarbeit I

am

Studiengang „Aging Services Management“

an der Ferdinand Porsche FernFH

Mag.<sup>a</sup> Andrea Spiess

1510759031

Begutachterin: Mag.<sup>a</sup> Sophie Psihoda, M.A.

Graz, Jänner 2018

## Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

30.1.2018

andrea muß

## **Abstract**

Die Menschen werden immer älter. Auch in der Steiermark steigen Durchschnittsalter und Lebenserwartung kontinuierlich an. Die ersten geburtenstarken Jahrgänge, die sogenannte „Babyboomer Generation“, erreichen in den nächsten Jahren das gesetzliche Pensionsantrittsalter. In Zukunft müssen immer weniger Erwerbstätige immer mehr Ältere versorgen. Auf Politik, Wirtschaft und Gesellschaft kommen große Herausforderungen zu. Aber auch jede/r Einzelne ist gefordert, selbst etwas beizutragen, um möglichst lange gesund zu bleiben. Die vorliegende Bachelorarbeit richtet den Fokus auf die Altersgruppe, die in naher Zukunft am meisten betroffen ist, die Baby-Boomer. In einer Literaturanalyse werden ihre typischen Merkmale beleuchtet, die Konzepte des erfolgreichen, aktiven und produktiven Alterns diskutiert sowie ausgewählte regionale Strukturen und Projekte skizziert, die in der Steiermark für sie verfügbar sind. Abschließend werden diese Projekte auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten im Hinblick auf ihre Nachhaltigkeit analysiert.

Schlüsselbegriffe: Baby-Boomer, geburtenstarke Jahrgänge, Aktives Altern, Produktives Altern, Steiermark, regionale Projekte

## **Abstract**

We live longer and longer. The average age and life expectancy are increasing. This trend also concerns Styria. The so-called baby boomer generation will reach the legal retirement age in the coming years. In the future the workforce will decrease while the number of elderly people will increase. Politics, economy and society will need to tackle new challenges. Individuals are required to take responsibility for their body and health while growing older. This bachelor thesis focuses on the age group concerned the most by this change: the so-called baby boomer generation. This literature review describes the demographic properties of the baby boomer generation. It discusses the concepts of successful, active and productive ageing. Furthermore, the thesis introduces several structures and projects in Styria, specifically designed for ageing baby boomers. Finally, it showcases differences and similarities concerning sustainability.

Key words: baby boomer, baby boomer generation, active ageing, productive ageing, Styria, regional projects

## **Inhaltsverzeichnis**

1. Einleitung .....	1
2. Aufbau der Arbeit und Methoden.....	2
3. Begriffsdefinitionen.....	4
3.1. Demografischer Alterung und demografischer Wandel .....	4
3.2. Generation und Baby-Boomer.....	4
4. Demografische Aspekte in der Steiermark .....	6
4.1. Bevölkerungsstand .....	7
4.2. Indikatoren der demografischen Alterung.....	7
4.3. Erwerbsbeteiligung .....	10
4.4. Bildungsstruktur der Baby-Boomer.....	11
4.5. Kurzportrait der steirischen Baby-Boomer.....	12
5. Charakteristische Merkmale der Baby-Boomer .....	13
5.1. Mitten im (Erwerbs-)Leben.....	13
5.2. Am Übergang in die Pension.....	15
5.3. Familiäres und soziales Engagement.....	16
5.4. Lebenslanges Lernen .....	18
5.5. Die Baby-Boomer als Zukunftsmarkt.....	21
6. Konzepte und Modelle zum Altern.....	22
6.1. Vom Defizitmodell zum Aktivitätsmodell.....	22
6.2. Das Konzept des erfolgreichen Alterns .....	23
6.3. Das Konzept des aktiven Alterns .....	24
6.4. Das Konzept des produktiven Alterns .....	26
7. Angebote für aktives / produktives / erfolgreiches Altern .....	28
7.1. Gesundheit und Produktivität fördern.....	29
7.1.1. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) .....	29
7.1.2. Gesundheitsförderung für ältere Selbstständige .....	29
7.2. Produktivität länger erhalten .....	30
7.2.1. Förderung einer längeren Lebensarbeitszeit.....	30
7.2.2. Arbeitsvermittlung für ältere Arbeitssuchende.....	30
7.2.3. Produktivität intergenerativ weitergeben .....	31
7.3 Was ist aus den regionalen Projekten von 2012 geworden? .....	32
8. Schlussfolgerung.....	37

Literaturverzeichnis .....	39
Tabellenverzeichnis .....	46
Abbildungsverzeichnis .....	46
Abkürzungsverzeichnis .....	46

# 1. Einleitung

Wir Menschen werden immer älter. Nicht nur das Durchschnittsalter, sondern auch die Lebenserwartung steigt kontinuierlich. Gleichzeitig sinken aber die Geburtenzahlen und die Zahl der Erwerbspersonen. So erfreulich die steigende Lebenserwartung für jede/n Einzelne/n auch ist, sie hat auch herausfordernde Begleiterscheinungen. Wenn mehr ältere als junge Menschen leben, müssen immer weniger Erwerbstätige immer mehr ältere Menschen mit versorgen. Auch in der Steiermark. Laut Statistik Austria ist Ende 2017 jede/r fünfte SteirerIn (20,0%) 65 Jahre alt oder älter. Gleichzeitig gibt es nur 18,3% unter 20-Jährige und 61,7% im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 65 Jahren. Im Jahr 2030 soll bereits mehr als jeder Vierte (25,3%) über 65 Jahre alt sein, wohingegen die Anteile der Jungen (die unter 20-Jährigen) bereits auf 18,2% und die Erwerbsfähigen auf 56,5% geschrumpft sind (Statistik Austria, 2017c). Obwohl es in den letzten Jahren starke Zuwanderungen von vorwiegend jungen Altersgruppen gab, wird sich die demografische Alterung weiter fortsetzen und sich auf alle Lebensbereiche auswirken.

In vielen (Medien-)Darstellungen wird ein negatives Bild der Vergreisung der Gesellschaft gezeichnet. Die ZukunftsforscherInnen des Zukunftsinstituts hingegen skizzieren einen gegenläufigen Trend, den sie als „Downaging“ bezeichnen (Horx Zukunftsinstitut, 2010, S. 4f.). Sie erweitern das in die drei Bereiche Kindheit, Erwerbs-/Familienarbeit und Ruhestand gegliederte traditionelle Biografiemodell um neue Abschnitte, unter anderem definieren sie eine sogenannte „Selfness-Phase“ am Übergang von der Erwerbsphase in den Ruhestand. Zwischen dem 50. und 60. Lebensjahr findet der sogenannte „zweite Aufbruch“ in Form einer Neuorientierung statt. In diesem Alter entwickeln die Menschen neue Lebensmuster, Verhalten, Wertesysteme und Einstellungen, die überhaupt nicht alt sind. Es entstehen einerseits vielseitige Gestaltungsoptionen, andererseits aber auch ein Zwang zur Lebensgestaltung, der von vielen auch als stressig empfunden wird (Horx Zukunftsinstitut, 2010, S. 5). Da die Angehörigen dieses Alters auch eine ökonomisch und bildungsmäßig begünstigte Kohorte sind (Kolland, 2014, S. 29), sind sie für die Wirtschaft eine lukrative Zielgruppe.

Besonders spannend wird es, wenn die geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre, die sogenannten Baby-Boomer, in die (Pensions-)Jahre kommen. Historisch betrachtet stellt die Generation der Baby-Boomer ein einzigartiges Massenphänomen in der westlichen Welt dar, das sich von vorangegangenen Generationen unterscheidet. Aufgrund der geburtenstarken Jahrgänge sind sie zahlenmäßig allen anderen Generationen überlegen. Sie sind in Zeiten des wirtschaftlichen Aufschwungs geboren und aufgewachsen und haben eine kulturelle Revolution mitgetragen, mit der sie sich von ihren Eltern abgrenzten. Im Vergleich zu vorangegangenen Generationen haben sie eine bessere Ausbildung, mehr Wohlstand und

mehr Gestaltungsmöglichkeiten erfahren, generell eine bessere Gesundheit und aktivere Verhaltensweisen. Derzeit stehen die Baby-Boomer gerade am Übergang vom erwerbsfähigen Alter in den Ruhestand. Die ersten Baby-Boomer sind schon in Pension gegangen, während die meisten sich in der Spätphase der Erwerbstätigkeit befinden und in den nächsten Jahren sukzessive in Pension gehen werden. Eine größere Pensionierungswelle steht also bevor. Mit ihrem Älterwerden ist zu erwarten, dass sich die Anforderungen an den Ruhestand ändern. Nicht nur auf die Menschen selbst, sondern auch auf Politik, Wirtschaft und Gesellschaft kommen neue Herausforderungen zu. Anstelle von Rückzug und Passivität wird künftig jede/r auch individuell gefordert sein, selbst etwas beizutragen, um möglichst lange gesund und selbstbestimmt leben zu können.

Auf politischer Ebene setzt Österreich schon seit Jahren Maßnahmen zum aktiven Altern um. Beispielsweise wurden rund um 2012, das „Europäische Jahr des aktiven Alterns und der generationenübergreifenden Solidarität“, viele regionale Projekte initiiert, um es älteren Menschen zu ermöglichen, länger gesund zu bleiben, sich weiterzubilden, weiterzuarbeiten und/oder sich freiwillig für andere zu engagieren.

Die vorliegende Bachelorarbeit fokussiert auf die Menschen am Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand und stellt einen regionalen Bezug her. Sie richtet den Blick auf die Baby-Boomer in der Steiermark, ihre gegenwärtige Lebenssituation und auch auf verfügbare Programme und Strukturen für ihr erfolgreiches, aktives und produktives Altern. Ziel dieser Bachelorarbeit ist es, folgende zwei Forschungsfragen zu beantworten: „Wie lassen sich die Baby-Boomer in der Steiermark charakterisieren?“ und „Welche regionalen Strukturen und Angebote gibt es, damit sie aktiv, produktiv und erfolgreich altern können?“

## **2. Aufbau der Arbeit und Methoden**

Um das Ziel der Arbeit zu erreichen, werden zunächst die wichtigsten Begriffe erklärt. Anschließend werden demografische Aspekte der Steiermark beschrieben, die mit Zahlen und Fakten aus der Steiermark bzw. Österreich hinterlegt werden. Dabei werden öffentlich zugängliche Daten von Statistik Austria und der Landesstatistik Steiermark analysiert, um anhand von Bevölkerungsstand, Indikatoren für die demografische Alterung in der Steiermark, Erwerbsbeteiligung und Bildungsstruktur ein Kurzportrait der steirischen Baby-Boomer herauszuarbeiten. Nach den demografischen Ausführungen des vierten Kapitels erfolgt in Kapitel 5 eine Beschreibung der Baby-Boomer hinsichtlich typischer Lebensaspekte wie ihrem Stand mitten im (Erwerbs-)Leben und am Übergang zur Pension. Neben den familiären Aufgaben gegenüber Kindern und/oder Eltern wird auch das aktive und produktive Altern anhand von freiwilligem Engagement und lebenslangem Lernen behandelt. Abschließend

wird auch untersucht, warum die Baby-Boomer ein lukrativer Zukunftsmarkt für Werbung und Marketing sind.

Nach der Bearbeitung der ersten Forschungsfrage in den ersten fünf Kapiteln steht ab dem sechsten Kapitel die zweite Forschungsfrage im Fokus. Hier werden in einem theoretischen Teil zunächst das Defizit- und Aktivitätsmodell des Alterns erläutert und anschließend die Konzepte des erfolgreichen, des aktiven und des produktiven Alterns analysiert und diskutiert. In Kapitel 7 folgt dann der Blick auf die Praxis. Hier werden die Angebote für aktives, produktives und erfolgreiches Altern, die in der Steiermark verfügbar sind, beschrieben. Zuerst geht es um groß angelegte überregionale Projekte zur Förderung von Gesundheit und Produktivität, dann um deren möglichst lange Erhaltung. Anschließend geht Abschnitt 7.3. auf kleinere regionale Projekte ein, die rund um 2012, das „Europäische Jahr des aktiven Alterns und der generationenübergreifenden Solidarität“ initiiert wurden. Es geht hier um die Frage, welche Projekte damals so nachhaltig angelegt wurden, dass sie heute noch erfolgreich bestehen und es für ältere Menschen möglich machen, länger gesund zu bleiben, sich weiterzubilden, weiterzuarbeiten und/oder sich freiwillig für andere zu engagieren.

Aufgrund des regionalen Bezugs und der altersmäßig eingeschränkten Zielgruppe wurde eine selektive Literaturrecherche durchgeführt. Einerseits wurden offizielle Daten und Publikationen von Statistik Austria und der Landesstatistik Steiermark verwendet sowie auf ihren Webseiten recherchiert. Gesucht wurde auch in wissenschaftlichen Fachzeitschriften, in Literaturdatenbanken wie beispielsweise dem Karlsruher Virtuellen Katalog und auch auf dem Webportal GENGA (Generationenübergreifendes Engagement) der Karl-Franzens-Universität Graz. Zu den verwendeten Keywords zählten beispielsweise Baby-Boomer, Aktiv Altern, Produktiv Altern, Erfolgreich Altern, Bundesland Steiermark, geburtenstarke Jahrgänge und dergleichen mehr. Zusätzlich wurde aber auch studienspezifische Fachliteratur herangezogen, um die darin verwendeten relevanten Literatur- und Onlinequellen auf mehreren Ebenen nach dem Schneeballprinzip weiter zu verfolgen.

Zum Zeitpunkt der letzten Registerzählung (2011) waren die Baby-Boomer der Jahrgänge von 1955 bis 1969 zwischen 42 und 56 Jahre alt. Soweit statistische Zahlen zu einzelnen Jahrgängen verfügbar waren, wurden diese verwendet. In jenen Fällen, in denen weder von der Landesstatistik Steiermark noch von der Statistik Austria konkrete Daten zu den eingegrenzten Altersgruppen zur Verfügung standen, wurden in dieser Arbeit jene Altersgruppen zum Vergleich herangezogen, die dem Alter der Baby-Boomer entsprechen, also meist die Altersgruppen zwischen 45 und 64 Jahren. Bei notwendigen Abweichungen von dieser Vorgehensweise sind diese gesondert erläutert.



## 3. Begriffsdefinitionen

### 3.1. Demografischer Alterung und demografischer Wandel

„Demografisches Altern“ ist ein unaufhaltsamer Trend, der auf der ganzen Welt stattfindet und einzigartig in der Geschichte ist. Als „zentraler Megatrend unserer Gegenwart“ (zukunftsInstitut, 2017a) hat er steigende Bedeutung für die Zukunft. Markantes Kennzeichen dieses Trends ist die erkennbare Verschiebung der Altersstruktur zugunsten eines wachsenden Anteils Älterer (über 64-Jähriger) und eines sinkenden Anteils Jüngerer (unter 20-Jähriger) in der Bevölkerung (Statistik Austria, 2015, S. 27). Diese Entwicklung wurde bereits Ende des 19. Jahrhunderts durch sinkende Geburtenraten ausgelöst und hat sich durch die steigende Lebenserwartung bei gleichzeitig weiterhin sinkenden Kinderzahlen beschleunigt. Der Trend der demografischen Alterung ist unumkehrbar und hat tiefgreifende und dauerhafte Auswirkungen auf alle Bereiche des menschlichen Lebens: im wirtschaftlichen Bereich wirkt er auf Wachstum, Konsum, Arbeitsmärkte, Pensionen und Steuern, im sozialen Bereich auf Gesundheitssysteme, Familienstrukturen, Wohnen und Migration, und im politischen Bereich auf das Wahlverhalten (Vereinte Nationen, 2001, S. 3f).

Der „demografische Wandel“ kommt oft im Zusammenhang mit der demografischen Alterung zur Sprache, beleuchtet aber eine andere Perspektive: Während die demografische Alterung das Ergebnis einer Strukturverschiebung bezeichnet, versteht man unter dem demografischen Wandel den vorgelagerten Prozess, der über einen längeren Zeitraum andauert, in mehreren Phasen verläuft und unterschiedliche gesellschaftliche Beweggründe haben kann (Psihoda, 2015, S. 6).

### 3.2. Generation und Baby-Boomer

Der soziologische Begriff der „Generation“ geht auf Karl Mannheim (Mannheim, 1928) zurück und bezeichnet eine Gruppe von Menschen, die zur gleichen Zeit geboren wurde, im gleichen sozio-historischen Raum lebt und im gleichen Alter dieselben gesellschaftlichen Ereignisse erlebt, ähnlich wahrgenommen und begriffen hat. Diese „Erlebnisparallelität“ führt zur Bildung ähnlicher Werte, Einstellungen, Orientierungen und Verhaltensformen und zur Entwicklung einer eigenen Generationsidentität (Kolland, 2014, S. 35).

Die Generation der „Baby-Boomer“ kann durch drei Merkmale abgegrenzt werden: Die Menschen dieser Generation wurden nach dem zweiten Weltkrieg geboren und sind in der Zeit des wirtschaftlichen Aufschwungs aufgewachsen. Sie sind eine ökonomisch und bildungsmäßig begünstigte Kohorte mit höherem Vermögen und Einkommen. Wesentlich sind schließlich ihr Zugehörigkeitsgefühl zur eigenen bzw. ihre Unterscheidung von anderen Generationen (Kolland, 2014, S. 43).

Ausgelöst wurde der Baby-Boom einerseits durch den steigenden Wohlstand und bessere Zukunftsaussichten nach dem Krieg, andererseits auch durch einen allgemeinen Wertewandel. Der Schweizer Gerontologe Francois Höpflinger verbindet den Anstieg der Geburtenhäufigkeit nicht mit einer Rückkehr zur kinderreichen Familie, sondern mit zwei Veränderungen: einerseits brachten in den Aufbaujahren mehr Frauen als zuvor Kinder zur Welt und andererseits setzte sich das bürgerliche Ehemodell durch, in dem die Eltern (als Ernährer und Hausfrau) bürgerliche Ehe- und Familienideale lebten. Weil die Baby-Boomer selbst weniger Kinder in die Welt setzten, beschleunigen sie mit zunehmendem Alter auch den Prozess der demografischen Alterung (Höpflinger, 2015, S. 1).

Die Baby-Boom-Jahre nach dem zweiten Weltkrieg fanden im westlichen Kulturkreis nicht überall gleichzeitig statt, sondern setzten in unterschiedlichen Ländern in unterschiedlichen Jahren ein und dauerten auch unterschiedlich lange an. In Österreich gab es zwei Boom-Generationen: eine kurze geburtenstarke Welle Anfang der 1940er Jahre und eine längere zwischen 1955 und 1969 (Kolland & Ahmadi, 2010, S. 19). Die Generation, die nach dem zweiten Weltkrieg geboren wurde, wird auch als „1960er-Baby-Boomer“ oder auch „Wohlstands-Babyboomer“ bezeichnet (Baumgartner, K., Kolland, F., & Wanka, A., 2013, S. 23). Innerhalb Österreichs gibt es keine eindeutigen Angaben, ab welchen Geburtenzahlen die einzelnen Bundesländer einen Baby-Boom ausweisen. Die Landesstatistik Steiermark grenzt die Periode des Baby-Booms in der Steiermark auf die geburtenstarken Jahre zwischen 1955 und 1969 ein, als es ohne Unterbrechung jedes Jahr jeweils mehr als 20.000 Geburten im Land gab (Land Steiermark, 2016b, S. 21).

In der populärwissenschaftlichen Literatur finden sich unterschiedliche Zugänge und Interpretationen zu den Baby-Boom-Jahren. Beispielsweise bietet die deutsche Allianz-Versicherung in einer Auftragsstudie interessante Informationen über die Dauer in einzelnen Ländern (Rappolter, 2015, S. 2), diese sind allerdings wissenschaftlich nicht ausreichend belegbar. Nach diesen Informationen dauerte der Baby-Boom in Italien am kürzesten (1946-49) und am längsten in Neuseeland (1946-1972). 1946 begann er in den USA, Kanada und Australien und dauerte bis 1964/65. Zu den Spätstartern rund um das Jahr 1956 zählen Deutschland, Großbritannien und Österreich, wo der Boom bis 1968/69 anhielt. In der Schweiz begann er noch während des zweiten Weltkriegs und dauerte bis 1968 an, wobei es zwei Spitzen gab: die Kriegs- und Nachkriegs-Baby-Boomer von 1943-1950 und die Wohlstands-Baby-Boomer von 1957-1966 mit einer Geburtenrate von 240 und mehr Kindern pro 100 Frauen (Höpflinger, 2015, S. 1).

Der Baby-Boom endete international zu unterschiedlichen Zeiten, ist aber jeweils an einem drastischen Rückgang der Geburtenziffern – auf Englisch als „Baby-Bust“ bezeichnet – erkennbar. In der Literatur wird die folgende Generation oft auch als „Pillenknick-Generation“

bezeichnet, wobei die Einführung der Antibabypille nicht allein verantwortlich für das Ende des Baby-Booms ist. Diese drastische Abfolge von Baby-Boom- zu Pillenknick-Generation, die nur noch etwa zwei Drittel so groß ist, ist historisch erstmalig aufgetreten und bringt starke Belastungseffekte mit sich, besonders wenn die Baby-Boomer in Pension gehen (Kolland & Ahmadi, 2010, S. 19).

Im Zusammenhang mit dem Älterwerden der Baby-Boomer geht es meist um die „neuen Alten“, die die frühe Alter(n)sphase prägen. Sie weisen statt der traditionellen Normalbiografie – darunter versteht man die Unterteilung in Kindheit, Erwerbs- oder Familienarbeit und Ruhestand – stark individualisierte Lebensverläufe auf: Sie sind im Wohlstand aufgewachsen, haben eine bildungsbezogene Modernisierung erlebt, aber selber weniger Kinder in die Welt gesetzt als ihre Eltern (Höpflinger, 2011, zitiert in Baumgartner et al., 2013, S. 23). Die Baby-Boomer grenzten sich gegen ihre Eltern ab, verwarfen deren Ideale, vollzogen einen inneren Wertewandel: Sie experimentierten mit ihrer Sexualität, mit alternativen Lebens- und neuen Wohnformen, wie Singlesein, nichtehelichem Zusammenleben oder Wohngemeinschaften. Bei den Frauen wirkte sich der Wandel vor allem hinsichtlich ihrer Rolle in Familie und Beruf aus, sie wurden selbstbewusster und emanzipierter. Sowohl Frauen als auch Männer profitierten von den steigenden Bildungschancen, sie konnten beruflich aufsteigen, mehr Einkommen erzielen und mehr konsumieren. Neben dem steigenden Wohlstand aufgrund von Massenproduktion und Massenkonsum wurden die Baby-Boomer von weiteren äußeren Faktoren beeinflusst, etwa der internationalen Jugend- und Musikkultur, die durch die Massenmedien starke Resonanz fanden (Kolland, 2014, S. 29). Sie werden bei besserer Gesundheit, aktiveren Verhaltensweisen und einer guten wirtschaftlichen Absicherung älter. Darüber hinaus leben sie in einer mobilen und sich ständig ändernden Gesellschaft, wodurch sie innovativ und lernbereit bleiben. Sie sind die erste Generation von Alternden, die das Altern nicht als passiven Prozess erleben, sondern es auch aktiv gestalten können (Höpflinger, 2011, zitiert in Baumgartner et al., 2013, S. 23).

#### **4. Demografische Aspekte in der Steiermark**

Dieses Kapitel liefert eine Aufbereitung statistischer Zahlen und Fakten, die von der offiziellen Landesstatistik der Steiermark sowie von Statistik Austria kostenfrei verfügbar sind. Nach einer kurzen Beschreibung des Bevölkerungsstands wird die demografische Alterung anhand von vier Indikatoren dargestellt: Lebenserwartung, Durchschnittsalter, Altersverteilung und Belastungsquote. Daran schließen die Erwerbsbeteiligung und das Bildungsniveau der Baby-Boomer in der Steiermark an. Am Ende dieses Kapitels wird ein zusammenfassendes Kurzportrait der Baby-Boomer erstellt.

## 4.1. Bevölkerungsstand

Laut Statistik Austria leben mit Stichtag 1.1.2017 exakt 1.237.298 Menschen in der Steiermark, mehr als die Hälfte der Bevölkerung (50,7%) ist weiblich, 49,3% männlich (Statistik Austria, 2017b). Im Vergleich zu 2016 ist die steirische Bevölkerung um 5.286 Menschen (0,44%) gewachsen. Dieses Wachstum wurde hauptsächlich durch Zuwanderung erreicht, da die Geburtenbilanz der Steiermark negativ ist und 1.097 Geburten weniger als Sterbefälle ausweist (Statistik Austria, 2017d).

## 4.2. Indikatoren der demografischen Alterung

### Lebenserwartung und Durchschnittsalter in der Steiermark

Die steiermarkweite **Lebenserwartung** im Jahr 2016 beträgt 79,4 Jahre bei den Männern und 84,3 Jahre bei den Frauen (Land Steiermark, 2017d, S. 9). Im Vergleich dazu ist die österreichweite Lebenserwartung niedriger, sie liegt im Schnitt bei 79,1 Jahren für Männer und bei 84 Jahren für Frauen. Das **Durchschnittsalter** (arithmetisches Mittel des Alters aller SteirerInnen) per 1.1.2017 liegt mit 43,6 Jahren (Land Steiermark, 2017c) um 1,1 Jahr über dem Österreich-Schnitt, der bei 42,5 Jahren liegt (Statistik Austria, 2017f).

Die steirischen Baby-Boomer haben das Durchschnittsalter bereits deutlich überschritten. Ihre Kohorten, die in den geburtenstarken Jahrgängen zwischen 1955 und 1969 geboren wurden (Land Steiermark, 2016b, S. 21), sind mittlerweile (im Jahr 2017) zwischen 48 und 62 Jahre alt. Wie in Tabelle 1 dargestellt, gehören per 1.1.2017 in Summe 280.262 Personen zu den steirischen Baby-Boomern, das sind 22,7% der steirischen Gesamtbevölkerung. Es sind 140.483 Männer und 139.779 Frauen. Im Vergleich zur steirischen Gesamtbevölkerung sind die Baby-Boomer eine beachtliche Gruppe: 23,0% aller Männer und 22,3% aller Frauen in der Steiermark sind Baby-Boomer. Wie in Tabelle 1 ersichtlich, gibt es – über die Jahrgänge 1955-69 betrachtet – in der Steiermark um 704 mehr männliche als weibliche Baby-Boomer, wobei die Männer (mit einer Abweichung) bis zu ihrem 57. Lebensjahr in der Überzahl sind und erst ab dem 58. Lebensjahr die Frauen zahlenmäßig überwiegen (Statistik Austria, 2017b).

**Tabelle 1: Die steirischen Baby-Boomer in Zahlen**

<b>Baby-Boomer per 1.1.2017 Steiermark</b>				
Geburtsjahrgänge 1955-1969				
Alter	insgesamt	Männer	Frauen	Differenz zwischen Männern und Frauen
48 Jahre	20 138	10 232	9 906	326
49 Jahre	20 019	10 275	9 744	531
50 Jahre	19 977	10 167	9 810	357
51 Jahre	20 056	10 177	9 879	298
52 Jahre	20 600	10 429	10 171	258
53 Jahre	20 473	10 236	10 237	-1
54 Jahre	20 081	10 205	9 876	329
55 Jahre	19 617	9 973	9 644	329
56 Jahre	18 499	9 166	9 333	-167
57 Jahre	18 390	9 217	9 173	44
58 Jahre	17 559	8 618	8 941	-323
59 Jahre	17 428	8 623	8 805	-182
60 Jahre	17 037	8 368	8 669	-301
61 Jahre	15 641	7 600	8 041	-441
62 Jahre	14 747	7 197	7 550	-353
<b>Summe</b>	<b>280 262</b>	<b>140 483</b>	<b>139 779</b>	<b>704</b>

Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung von Daten der Statistik Austria (Statistik Austria, 2017b)

### **Altersverteilung und Belastungsquoten in der Steiermark**

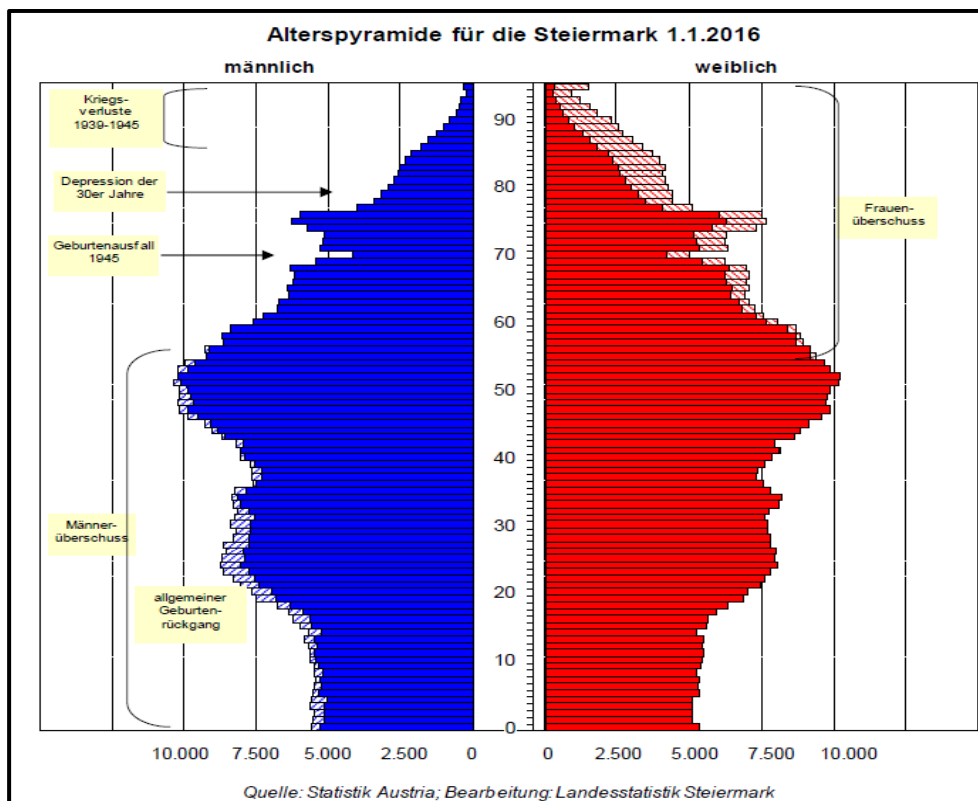
Am 1.1.2016 lebten 226.848 Kinder und Jugendliche unter 20 Jahren (18,4%), 761.948 Personen im Erwerbsalter zwischen 20 und 64 Jahren (61,8%) und 243.216 über 65-Jährige (19,7%) in der Steiermark (Land Steiermark, 2016c, S. 23). Die Entwicklung seit 2002 zeigt einen starken Rückgang bei den Kindern/Jugendlichen und eine starke Zunahme der älteren Bevölkerung ab 65 Jahren, während die Gruppe im Erwerbsalter nur geringfügig wuchs. Bis 2012 gab es mehr junge als alte SteirerInnen, seit 2013 haben die über 65-Jährigen die Kinder und Jugendlichen anteilmäßig überholt, wobei die Schere seither weiter auseinander geht (ebenda, S. 24).

Im Österreich-Vergleich liegt die Steiermark bei den unter 20-Jährigen an zweitletzter Stelle und unter dem Österreich-Schnitt von 19,6%, nur das Burgenland hat einen noch kleineren Anteil an Kindern und Jugendlichen. Beim Anteil der Alten über 65 Jahren liegt die Steiermark gleichauf mit Niederösterreich an dritter Stelle und über dem Österreich-Schnitt von 18,4%. Beim Anteil der Personen im Erwerbsalter liegt die Steiermark um 0,1 Prozentpunkte knapp unter dem Österreich-Schnitt, aber im Bundesländervergleich nach Wien und Tirol an dritter Stelle (Statista, 2017).

Einzelne Regionen, vor allem die Bezirke Leoben, Bruck-Mürzzuschlag und Murtal sind bereits „überaltert“, das heißt, hier ist der Anteil der unter 15-Jährigen geringer als der Anteil der über 65-Jährigen. Immer weniger jüngere müssen immer mehr ältere Menschen versorgen und unterstützen (Land Steiermark, 2016a, S. 26).

In der Alterspyramide in Abbildung 1 (Land Steiermark, 2016c, S. 27) ist die Alters- und Geschlechterstruktur der Steiermark kombiniert dargestellt.

**Abbildung 1: Alterspyramide für die Steiermark 1.1.2016**



Laut Steirischer Landesstatistik kommen steiermarkweit durchschnittlich 972 Männer auf 1000 Frauen (=Sexualproportion). Bis etwa zum 50. Lebensjahr sind die Männer in der Überzahl (1059:1000). Über dieses Alter hinaus dominieren die Frauen, was an der Spitze der Alterspyramide deutlich erkennbar ist (ebenda, S. 11).

Ein weiterer Indikator für die demografische Alterung ist die **Belastungsquote**. Sie gibt an, wie viele Personen im Kindes-/Jugendalter (0-19 Jahre) bzw. im Pensionsalter (über 65 Jahre) auf je 100 Personen im Erwerbsalter kommen (ebenda, S. 26). Im Folgenden werden Jugend- und Altersquotient sowie die Gesamtbelastungsquote dargestellt. Die Landesstatistik Steiermark weist für 2016 folgende Zahlen aus (ebenda, S. 27): Auf je 100 Personen im Erwerbsalter (zwischen 20 und 64 Jahren) kommen 29,7 Kinder/Jugendliche (Jugendquotient) und 31,9 über 65-Jährige (Altersquotient), was einer Gesamtbelastungsquote von 61,7 entspricht. In der Steiermark müssen die Erwerbsfähigen

also mehr über 65-Jährige als Kinder/Jugendliche mit versorgen. Im Bundesvergleich liegt die Steiermark mit dieser Quote an drittletzter Stelle (noch vor Wien und Tirol) und fast genau im österreichischen Durchschnitt, der bei 61,5 liegt (ebenda, S. 11).

Die demografische Struktur der Steiermark hat also Sonn- und Schattenseiten: Auf der einen Seite steigen das Durchschnittsalter und die Lebenserwartung, auf der anderen Seite sinken leider auch die Geburtenzahlen und die Zahl der Erwerbspersonen, sodass immer weniger Erwerbsfähige immer mehr Nicht-Erwerbsfähige mit versorgen müssen.

### 4.3. Erwerbsbeteiligung

Die steirischen Baby-Boomer der Jahrgänge 1955 bis 1969 stehen größtenteils noch mitten im Erwerbsleben, teilweise haben sie aber auch schon die Pension (vorzeitig) angetreten. Im historischen Verlauf ist die Frauenerwerbstätigkeit seit 1971 kontinuierlich und stark gestiegen, die Erwerbsquote der Männer aber zurückgegangen. Während 1971 noch fast doppelt so viele Männer wie Frauen erwerbstätig waren, hat sich der Unterschied bis 2011 sehr verkleinert (Land Steiermark, 2016a, S. 29). Die angestiegenen Erwerbsquoten der Frauen resultieren aus mehreren zusammenwirkenden Faktoren: Das traditionelle Familienbild, wonach der Mann allein die Familie ernährt, hat sich gewandelt und der Dienstleistungssektor, in dem viele Frauen arbeiten, ist gewachsen (ebenda, S. 39). Die vorher tendenziell gesunkenen Erwerbsquoten der Älteren ab 55 Jahren sind ab 2001 aufgrund der schrittweisen Anhebung des Pensionsantrittsalters wieder deutlich angestiegen, von 38,2% im Jahr 2001 auf 59,7% im Jahr 2011 (ebenda, S. 32).

In Tabelle 2 ist die Veränderung der Erwerbsquoten nach Altersgruppen und Geschlecht zwischen 2001 und 2011 dargestellt (ebenda, S. 34). Der Anstieg der Erwerbsquoten mit dem Alter ist markant, vor allem bei den Frauen. Verantwortlich für diese Entwicklung ist nicht nur das angehobene Rentenaltersalter, sondern auch die generell zunehmende Frauenerwerbstätigkeit. Allerdings muss hier angemerkt werden, dass die hohen Quoten bei den älteren auch aus geringeren Fallzahlen als bei jüngeren Altersgruppen resultieren.

**Tabelle 2: Veränderung der Erwerbsquoten 2001-2011 nach Alter und Geschlecht**

Steiermark: Veränderung der Erwerbsquoten (in %) nach Alter vom Jahr 2001 auf 2011											
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
männlich	+2,7	-7,8	-5,7	-4,8	-4,0	-3,6	-3,4	-0,1	+25,2	+96,4	+142,1
weiblich	+4,3	-5,0	-0,7	+2,2	+6,6	+9,6	+16,0	+26,7	+126,2	+137,0	+362,5
gesamt	+3,5	-6,6	-3,2	-1,7	+0,7	+2,4	+5,1	+11,3	+56,3	+109,9	+215,4

Erwerbsquote: Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose) an der Bevölkerung  
 Quelle: Statistik Austria, VZ 2001, RZ 2011; Bearbeitung und Berechnung: Landesstatistik Steiermark

#### 4.4. Bildungsstruktur der Baby-Boomer

Die folgenden Daten sind einer Veröffentlichung der Steirischen Landesstatistik aus dem Jahr 2017 entnommen und beziehen sich auf das Jahr 2014, als die Baby-Boomer 45-59 Jahre alt waren. Es sind zwar offizielle statistische Daten zum Bildungsniveau der SteirerInnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Alter verfügbar, allerdings muss für die exakte Einschränkung auf die Altersgruppe der Baby-Boomer eine größere Altersspanne, nämlich 45-54 und 55-64 herangezogen werden, um die gesamten Baby-Boomer abzudecken. Dieses Vorgehen lässt aber dennoch den Trend zum steigenden Bildungsniveau erkennen. Die Baby-Boomer in der Steiermark haben bereits eine bessere Grundausbildung erhalten als ihre Eltern, und das Ausbildungsniveau der nächsten Generation ist noch einmal höher. Ein ähnlicher Trend zeigt sich auch in anderen Bundesländern. In Tabelle 3 ist das Bildungsniveau der Baby-Boomer in der Steiermark nach Altersgruppen insgesamt und auch nach Geschlecht dargestellt (Land Steiermark, 2017a, S. 18 ff.).

**Tabelle 3: Ausbildungsniveau der steirischen Baby-Boomer**

Männer + Frauen	Höchste abgeschlossene Ausbildung				
	Pflichtschule	Lehre	Berufsbildende Mittlere Schule	Allgemeine und Berufsbildende Höhere Schule (inkl. Kolleg)	Universität (inkl. Akademie)
45-54 J	16,3%	43,3%	16,9%	11,6%	11,9%
55-64 J	20,5%	43,6%	17,4%	7,3%	11,3%
<b>Nur Männer</b>					
45-54 J	11,1%	52,7%	12,7%	12,1%	11,4%
55-64 J	12,8%	54,0%	13,3%	8,7%	11,1%
<b>Nur Frauen</b>					
45-54 J	21,6%	33,6%	21,3%	11,1%	12,4%
55-64 J	27,8%	33,6%	21,3%	5,9%	11,1%

Quelle: Eigene Darstellung von Daten der Landesstatistik Steiermark (Land Steiermark, 2017a, S. 18, 20, 21)

Wie die dargestellten Bildungsabschlüsse zeigen, ist für die Mehrheit der Baby-Boomer die Sekundarstufe der höchste Abschluss: Während mehr als die Hälfte der Männer eine Lehre absolviert haben, ist es nur ein Drittel der Frauen. Diese haben dafür öfter berufsbildende mittlere Schulen absolviert. Maturaabschluss haben mehr männliche als weibliche Baby-Boomer, wobei die jüngeren Frauen bereits zu den Männern aufschließen. Einen akademischen Abschluss haben fast gleich viele männliche wie weibliche Baby-Boomer. Nur Pflichtschule als höchsten Bildungsabschluss haben vor allem die älteren Baby-Boomer, und hier mehr Frauen als Männer. Besonders auffallend ist, dass in der Altersgruppe der 55-64-Jährigen mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer „nur“ die Pflichtschule besucht haben.



Bei regionaler Betrachtung des Bildungsniveaus in der Steiermark fällt ein Stadt-Land-Gefälle auf. Bedingt durch die Lage der großen Universitäten und auch der meisten höheren Schulen in Graz, ist der AkademikerInnen- und MaturantInnenanteil im Zentralraum Graz entsprechend am höchsten (ebenda, S. 37). In den ländlich strukturierten Bezirken im Süden und Osten (Leibnitz, Deutschlandsberg, Hartberg-Fürstenfeld und Weiz) ist der Anteil der BewohnerInnen mit nur Pflichtschule als höchstem Abschluss am höchsten. In den obersteirischen Bezirken Liezen und Murtal leben die meisten SteirerInnen mit Lehrabschluss als höchster abgeschlossener Bildung (ebenda, S. 40f.).

#### **4.5. Kurzportrait der steirischen Baby-Boomer**

Zusammenfassend lässt sich für die Baby-Boomer in der Steiermark das folgende demografische Kurzportrait erstellen: In der Steiermark leben derzeit 140.483 männliche und 139.779 weibliche Baby-Boomer. Fast ein Viertel aller SteirerInnen (22,7%) zählen zu dieser Altersgruppe zwischen 48 und 62 Jahren. Sie alle haben das Durchschnittsalter von 43,6 Jahren bereits deutlich überschritten. Die männlichen Baby-Boomer sind insgesamt mit 704 Personen knapp in der Überzahl, bis zum 57. Lebensjahr überwiegen die Männer, ab dem 58. Lebensjahr die Frauen. Dank der steigenden Lebenserwartung werden Frauen in der Steiermark im Schnitt 84,3 und Männer 79,4 Jahre alt.

Anhand der vier Indikatoren Lebenserwartung, Durchschnittsalter, Altersverteilung und Belastungsquote wurde in diesem Kapitel die demografische Alterung der Steiermark dargestellt. Seit 2013 gibt es mehr über 65-Jährige als Kinder und Jugendliche unter 20 Jahren. Die Altersgruppe dazwischen, die Erwerbsfähigen, müssen also mehr Alte als Kinder und Jugendliche mit versorgen.

Die steirischen Baby-Boomer der geburtenstarken Jahrgänge von 1955 bis 1969 stehen größtenteils noch mitten im Erwerbsleben, teilweise wurde aber auch schon die Pension angetreten. In absehbarer Zeit steht eine Pensionierungswelle bevor.

Die Baby-Boomer haben eine bessere Ausbildung genossen als vorangegangene Generationen, wenngleich horizontale Bildungsungleichheiten zwischen Männern und Frauen im untersten Bildungslevel weiter bestehen. So haben doppelt so viele ältere weibliche wie männliche Baby-Boomer nur einen Pflichtschulabschluss. Die Mehrheit hat die Sekundarstufe als höchsten Bildungsabschluss erreicht: jeder zweite Mann und jede dritte Frau hat eine Lehre abgeschlossen. Matura haben eher Männer als Frauen, wobei die jüngeren Frauen bereits zu den Männern aufschließen. Eine Universität hat nur etwa jede/r Zehnte besucht, wobei kaum ein Unterschied zwischen den Geschlechtern besteht. Bedingt durch die geografische Ansiedlung von Universitäten und höheren Schulen besteht ein starkes Bildungsgefälle zwischen Stadt und Land.

## 5. Charakteristische Merkmale der Baby-Boomer

### 5.1. Mitten im (Erwerbs-)Leben

Die Baby-Boomer stehen bereits in der Spätphase ihrer Erwerbskarriere. Während die ältesten von ihnen bereits (vorzeitig) in Pension gegangen sind, haben die jüngeren noch über 15 Jahre im Erwerbsleben vor sich. In vielen Branchen ist es schwer, ab 40 Jahren einen neuen Job zu bekommen, ab 50 Jahren sind die Chancen noch geringer (Pompe, 2013, S. 181). Das hat natürlich Folgen für die Betroffenen, die Volkswirtschaft und auch für die Betriebe. Aufgrund des Drucks auf die Pensionssysteme, aber auch aufgrund des Fachkräftemangels ist eine Umorientierung nötig. Erfahrung und Kompetenzen der Älteren sind als wertvolle Ressourcen zu betrachten.

Laut Erwerbsprognose (Hauptszenario) der Statistik Austria waren 2015 in der Steiermark insgesamt 583.042 Personen erwerbstätig. 83.549 (14,3%) davon waren 45-49 Jahre alt, 78.567 (13,5%) waren 50-54 Jahre und 48.287 (8,3%) zwischen 55 und 59 Jahre alt (Statistik Austria, 2017g, S. 4). Daraus lässt sich errechnen, dass 2015 insgesamt also 210.403 SteirerInnen im Alter zwischen 45 und 59 Jahren erwerbstätig waren, womit 38% aller erwerbstätigen SteirerInnen im höheren Erwerbsalter sind, die sukzessive auf die Pensionierung zugehen (Statistik Austria, 2017a).

In Tabelle 4 sind die alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten in der Steiermark und im Vergleich zu Österreich im Jahr 2015 dargestellt (Statistik Austria, 2017a).

**Tabelle 4: Erwerbsquoten der älteren SteirerInnen im Österreich-Vergleich 2015**

Altersgruppe	Männer Stmk	Männer Österreich	Frauen Stmk	Frauen Österreich
45 - 49	91,8 %	93,8 %	77,5 %	80,9 %
50 - 54	87,9 %	87,7 %	68,7 %	71,7 %
55 - 59	68,4 %	73,6 %	41,4 %	46,1 %
60 - 64	19,9 %	28,7 %	9,7 %	10,8 %

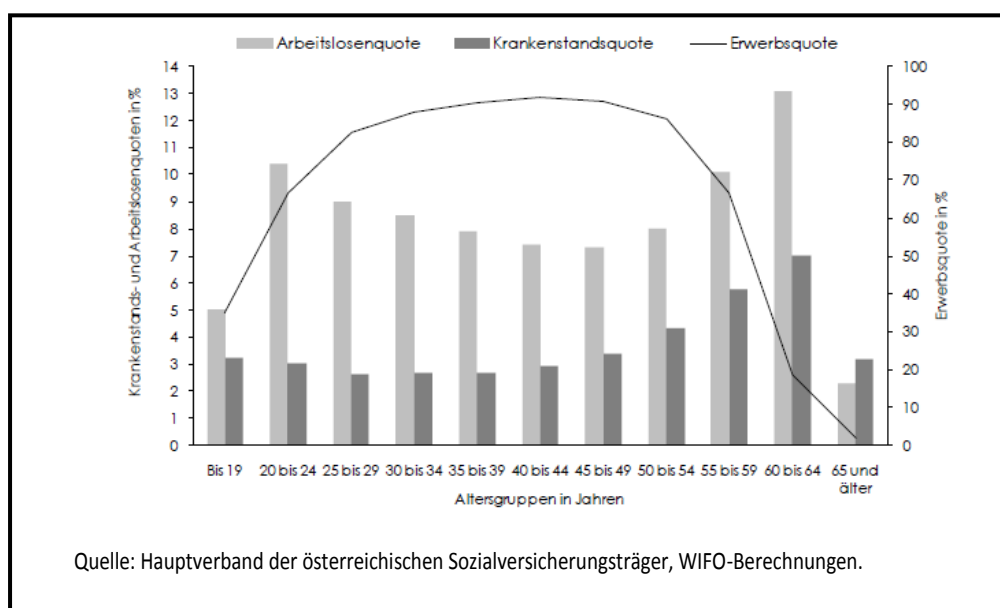
Quelle: Eigene Darstellung von Daten der Statistik Austria (Statistik Austria, 2017a)

Wie in Tabelle 4 ersichtlich, liegen die Erwerbsquoten der steirischen Baby-Boomer sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern (mit einer Ausnahme) unter dem Österreich-Durchschnitt und sinken am Ende der Erwerbskarriere kontinuierlich ab. Auffallend ist dabei die niedrige Erwerbsquote der steirischen Männer zwischen 60 und 64 Jahren. Sie ist im Österreich-Vergleich die niedrigste in dieser Altersgruppe (Statistik Austria, 2017a).

Der Gesundheitszustand der erwerbstätigen Baby-Boomer spiegelt sich ebenso wie jener der österreichischen Erwerbsbevölkerung im österreichischen Fehlzeitenreport wider. Als „Indikator für den Verlust an Jahresarbeitstagen aufgrund von krankheits- und unfallbedingten Fehlzeiten“ gilt die Krankenstandsquote (Leoni, 2015, S. 4): Sie steigt laut dem Fehlzeitenreport mit zunehmendem Alter. Zwischen dem 41. und 65. Lebensjahr nimmt sie kontinuierlich von rund 3 auf 7 Tage pro Jahr zu, wobei zwar die Anzahl der Krankenstände mit zunehmendem Alter sinkt, aber die Anzahl der Krankenstandstage pro Krankenstand steigt. Während ein durchschnittlicher Krankenstandsfall bei unter 25-Jährigen 5,8 Tage dauert, ist er bei 60-64-Jährigen fast viermal so lang, nämlich 21,4 Tage. Geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es kaum (ebenda, S. 25).

Neben Krankenständen wird auch Arbeitslosigkeit im Fehlzeitenreport dokumentiert. Demnach liegt die Arbeitslosigkeit bei den Älteren über dem österreichischen Durchschnitt von 8,5% und steigt mit dem Alter weiter an. 2014 lag die Arbeitslosenquote der 55-59-Jährigen bei 10,1%, die der 60-64-Jährigen bei 13,1% (ebenda, S. 21).

**Abbildung 2: Krankenstands-, Erwerbs- und Arbeitslosenquoten nach Alter, Österreich 2014**



In Abbildung 2 sind die Erwerbs-, Krankenstands- und Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen in Österreich dargestellt (ebenda, S. 21). Darin ist zu erkennen, dass die Krankenstandsquote mit dem Alter bis zum Pensionsantrittsalter kontinuierlich ansteigt und nach der Pensionierung markant abfällt, die Arbeitslosenquote zeigt einen u-förmigen Verlauf nach Alter, am niedrigsten ist die Arbeitslosigkeit zwischen 45-49, am höchsten zwischen 50-64 Jahren. Die Erwerbsquote sinkt schon ab dem 54. Lebensjahr, wo bereits viele (frühzeitig) in Pension gehen.

## 5.2. Am Übergang in die Pension

Am Arbeitsmarkt herrscht für ältere Beschäftigte ein starker Selektionsmechanismus, wie an den Zugängen zur Invaliditätspension beobachtet wird: 2014 gab es bei den 50-54-Jährigen 3.917 und bei den 55-59-Jährigen 7.327 Neuzuerkennungen. Männer treten mit 58 und 59 Jahren, Frauen mit 58 Jahren am häufigsten gesundheitsbedingt frühzeitig aus dem Erwerbsleben aus. Das heißt, ein beträchtlicher Teil der Erwerbstätigen muss gesundheits- (bzw. krankheits-)bedingt besonders ab dem 55. Lebensjahr den Arbeitsmarkt frühzeitig verlassen oder wird arbeitslos (ebenda, S. 21f).

Während bei Älteren die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsunfalles geringer als bei Jungen ist, werden bei ihnen immer öfter psychische Erkrankungen diagnostiziert. Diese sind die häufigsten Ursachen für eine Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspension (ebenda, S. 52). Im Dezember 2015 haben die österreichischen Pensionsversicherungsträger 170.489 Invaliditätspensionen – vor dem Erreichen des regulären Pensionsanfallsalters – ausbezahlt. Über 150.000 davon an die Altersgruppe der 50-59-Jährigen (Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger, 2016, S. 79f).<sup>1</sup>

In den letzten Jahren waren stärkere Schwankungen von Krankenständen bei älteren Beschäftigten zu beobachten, die Gründe dafür dürften in Richtungsänderungen der Beschäftigungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik liegen. Da der Frühausstieg aus dem Erwerbsleben (Frührentierung) mittlerweile erschwert wurde, ist die Arbeitslosigkeit stärker angestiegen (Leoni, 2015, S. 25). Ein krankheitsbedingter frühzeitiger Erwerbساustritt wirkt sich zwar günstig auf die Krankenstands- und Fehlzeitenstatistik aus, ist aber weder nachhaltig noch wünschenswert, da bei frühzeitiger Pensionierung langfristig hohe Kosten für das Gesundheitssystem, die Sozialversicherung und das Pensionssystem entstehen (ebenda, S. 1).

Im Jahr 2015 betrug das durchschnittliche Anfallsalter der Eigenrenten bei Männern 61,3 Jahre und bei Frauen 59,2 Jahre. Im Dezember 2015 wurden in Österreich – nach eigener Berechnung<sup>2</sup> anhand der Daten im Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2016 (Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger, 2016, Tab 3.11) – an 229.526 PensionsbezieherInnen im Alter zwischen 46 und 60 Jahren Renten ausbezahlt (Altersrenten ab 55/60 und Berufs-/Erwerbsunfähigkeits- und Invaliditätspension).

---

<sup>1</sup> Seit 2011 werden Invaliditäts-, Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitsrenten nur noch bis zum Erreichen des Anfallsalters für die normale Altersrenten als solche gezahlt. Danach werden sie in die normale Altersrenten umgewandelt (Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger, 2016, S. 79).

<sup>2</sup> Eigene Berechnung mithilfe des Statistischen Handbuchs (Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger, 2016, Tab. 3.11): Die Geburtsjahrgänge 1955-1969 sind Ende 2015 zwischen 46 und 60 Jahre alt. Die Summe aller Pensionsbezieher im Alter von 46 bis 60 Jahren ergibt die Summe von: 229.526 Personen.

Die aktuellsten Zahlen aus der Steiermark stammen von der Registerzählung 2011. Damals haben allein in der Steiermark 43.208 Männer und 20.491 Frauen vor dem Erreichen ihres Regelpensionsalters (65 bzw. 60 Jahre) eine Pension bezogen. Das heißt, 32,7% der Männer und 13,5% der Frauen, die damals eine Pension bezogen, taten dies vor ihrem 65. bzw. 60. Lebensjahr (Land Steiermark, 2017b).

### **5.3. Familiäres und soziales Engagement**

Die Generation der Baby-Boomer lebt inmitten jüngerer und älterer Generationen. Auf der einen Seite müssen sich die Eltern unter den Baby-Boomern früher oder später mit dem Thema Auszug der Kinder auseinandersetzen. Der Übergang zum „leeren Nest“ ist nicht immer einfach und wird unterschiedlich erlebt. Während die einen unter dem „Leeren-Nest-Syndrom“ (Mietzel, 1997, S. 194, zitiert in Gatterer, 2014, S. 60) leiden, kann der Übergang von anderen auch als Befreiung und Neubeginn erlebt werden. Dabei spielen die jeweilige Situation, die Biografie der Beteiligten, aber auch die Intensität der Eltern-Kind-Beziehung wichtige Rollen. Im Vergleich zu früheren Generationen fällt heute den meisten Eltern der Abnabelungsprozess der Kinder leichter, was auch an der hohen Erwerbstätigkeit der Mütter liegt. Während man sich auf die Loslösung der Kinder rechtzeitig vorbereiten kann, kann das Leben auf der anderen Seite eine ungeplante Wendung nehmen: dort, wo Baby-Boomer noch Eltern oder Großeltern haben, kann plötzlich ein Pflegefall auftreten. Obwohl immer mehr Erwerbstätige mit der Pflege und Betreuung von Angehörigen konfrontiert sind, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege heute noch immer ein weitgehend ignoriertes Privatthema, das meist familienintern zu regeln ist (Hirzberger, 2014, S. 10).

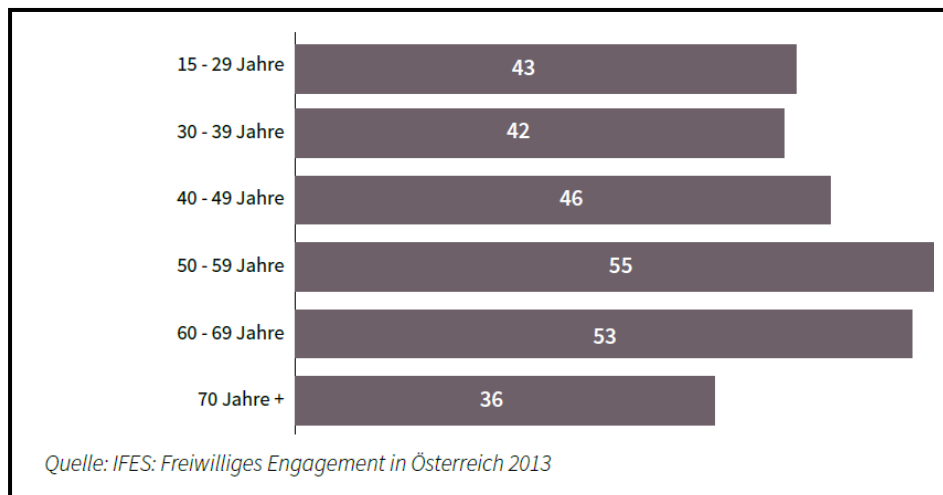
#### **Freiwilliges soziales Engagement**

Nicht nur innerhalb, sondern auch außerhalb der Familie ist Solidarität zwischen den Generationen wichtig. Sie wird auch im Rahmen des freiwilligen Engagements dokumentiert. Freiwilliges Engagement kann unabhängig vom Erwerbsleben erfolgen, es bietet vielfältige Möglichkeiten aktiv, produktiv und erfolgreich älter zu werden. Freiwilliges Engagement kann informell, also außerhalb des eigenen Haushaltes, z.B. in Form von Nachbarschaftshilfe, oder formell, z.B. bei einer wohltätigen Organisation, erfolgen. Da wie dort können unterschiedliche Generationen mehr oder weniger eng zusammenarbeiten.

Laut dem 2. Österreichischen Freiwilligenbericht beteiligen sich 46% aller ÖsterreicherInnen an einer Freiwilligenarbeit, 28% formell und 31% informell. Wie in Abbildung 3 ersichtlich, engagiert sich die Altersgruppe der 50-59-Jährigen mit einer Beteiligung von 55% am meisten (BMASK, 2015, S. 19f.), vor allem in der informellen Nachbarschaftshilfe. Fast jede/r dritte 50-59-Jährige (32%) engagiert sich formell (Oberbauer, 2016, S. 24), also im Rahmen einer wohltätigen Organisation. Diese Altersgruppe bringt offenbar mehr Zeit dafür auf als jene, die

noch Kinder zu betreuen haben. In der Steiermark engagiert sich jede/r Zweite (50%) in einem Ehrenamt, 31% sind formell tätig, 33% informell. Damit liegt die Steiermark hinter Wien und Salzburg an dritter Stelle im Bundesländervergleich (BMASK, 2015, S. 21f.).

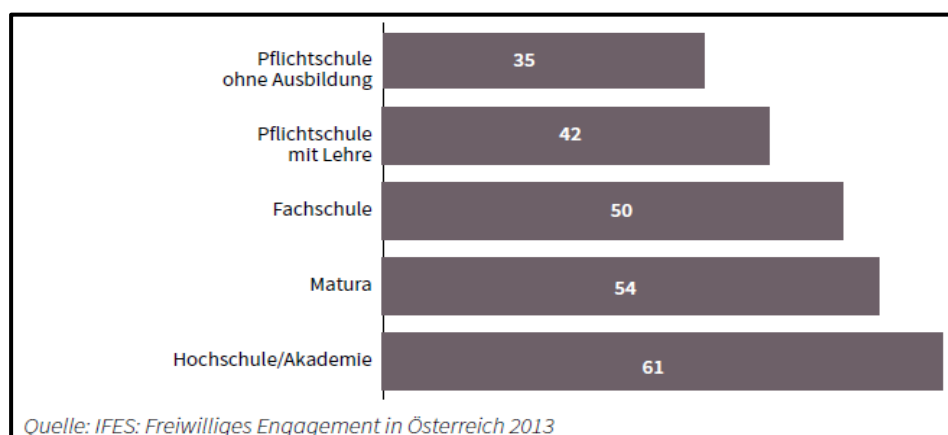
**Abbildung 3: Freiwilliges Engagement: Beteiligungsquote nach Alter (in Prozent)**



Im Großen und Ganzen engagieren sich Männer und Frauen unterschiedlich intensiv und in unterschiedlichen Bereichen: Bei den Männern aller Altersgruppen engagiert sich nahezu jeder Zweite (49%) freiwillig, vor allem in prestigeträchtigeren Bereichen, bei den Frauen sind es 42% (BMASK, 2015, S. 20). Während Männer sich stärker in den Bereichen Politik, Sport und Katastrophenhilfe einsetzen, tun es die Frauen in den Bereichen Soziales (Betreuung von Kindern, Alten oder Behinderten), Religion, Bildung und Umwelt (Oberbauer, 2016, S. 25).

Ob formelles oder informelles Engagement, ehrenamtliche Tätigkeit hängt eng mit dem Bildungsniveau zusammen: je höher der höchste Bildungsabschluss, desto höher das freiwillige Engagement. Während sich nur 35% der ÖsterreicherInnen mit nur Pflichtschule ehrenamtlich engagieren, sind es 61% der AkademikerInnen. Beim formellen Engagement ist der Zusammenhang noch deutlicher (BMASK, 2015, S. 21).

**Abbildung 4: Freiwilliges Engagement: Beteiligungsquote nach Bildung (in Prozent)**



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Baby-Boomer zu jener Altersgruppe gehören, die sich besonders häufig freiwillig engagiert. Männer engagieren sich häufiger im Rahmen von Organisationen mit Prestige, Frauen eher im informellen und sozialen Bereich.

#### **5.4. Lebenslanges Lernen**

Eine wichtige Bedingung und Voraussetzung für erfolgreiches, aktives und produktives Altern ist Lebenslanges Lernen (LLL). Laut Definition des Europäischen Rates umfasst LLL „alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt“ (Europäische Kommission, 2006). Das Konzept des LLL spannt einen weiten Bogen von der Ausbildungs- über die Berufsbis in die Altersphase. Es umfasst neben dem formalen Lernen (in Schule und Institutionen) auch non-formales Lernen (geplant, aber außerhalb von Institutionen) und informelles Lernen (nebenbei, im Alltag).

Bildung ist eine orientierte und sinnstiftende Tätigkeit, von der sowohl ältere Menschen selbst als auch die Gesellschaft profitieren. Weil Menschen im Alter durch Bildung länger autonom bleiben können, bringt Bildung ökonomische und soziale Vorteile für die Gesellschaft (Köster, 2005, S. 230, zitiert in Kolland & Ahmadi, 2010, S. 24). Bildung ist sowohl Ursache als auch Bedingung für ein immer längeres Leben, denn zwischen der steigenden Lebenserwartung und intellektueller Leistungsfähigkeit besteht ein enger Zusammenhang: Wer eine bessere Schulbildung hat, bewegt sich mehr, pflegt insgesamt einen gesünderen Lebensstil und wird älter als jemand, der sich wenig bewegt und ungesund lebt, weil er es nicht besser weiß (Kolland & Ahmadi, 2010, S. 17).

Die Basis für LLL wird schon in frühen Bildungsphasen gelegt, wobei die Teilnahme von vielen Faktoren abhängt, beispielsweise von Lernerfahrungen, Ausbildungsniveau, Erwerbstätigkeit, regionalen Gegebenheiten, Alter und Gesundheitszustand. Soziale Ungleichheiten, die den Zugang zum Lernen erschweren, setzen sich auch in späteren Lebensphasen fort. Eine wesentliche Voraussetzung ist die Motivation bzw. Bereitschaft zur (Weiter-)Bildungsteilnahme (Kruse, 2008, S. 9). Ob im beruflichen, ehrenamtlichen oder im privaten Kontext, Lernen leistet einen wesentlichen Beitrag zum aktiven Altern. Auf der einen Seite erhöht es durch die Höherqualifizierung die wirtschaftliche Produktivität, auf der anderen Seite beeinflusst es die Gesundheit und Lebensqualität, aber auch den sozialen Status – und umgekehrt.

Die Baby-Boomer sind grundsätzlich schon mit einer besseren Grundausbildung aufgewachsen als die Generationen vor ihnen. Aufgrund des erlebten technischen Fortschritts sind sie sowohl an laufende Weiterentwicklungen als auch an persönliche (berufliche) Aus-

und Weiterbildungen gewöhnt. Allein die schnelllebige technische Weiterentwicklung macht es nötig, sich wissensmäßig anzupassen. Wer heute an Wohlstand und Gesellschaft partizipieren will, muss – unabhängig vom Alter – einfach ständig Neues dazu lernen.

Im Folgenden wird dargestellt, in welchem Ausmaß die Baby-Boomer an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen bzw. was sie davon abhält. Dazu wurde die Website der Statistik Austria herangezogen. Die aktuellsten Zahlen stammen aus der Erwachsenenbildungserhebung (Adult Education Survey, AES) 2011/2012 und beziehen sich auf einen Zeitraum von 12 Monaten vor dieser Erhebung. Es wurden Zahlen zur faktischen und zukünftig beabsichtigten Teilnahme der 45-64-jährigen ÖsterreicherInnen an Weiterbildung, ihr Informationsverhalten und die Hinderungsgründe analysiert. Da in den frei verfügbaren statistischen Publikationen keine spezifischen Daten zur konkreten Altersgruppe der Baby-Boomer und auch nicht zur Steiermark zur Verfügung stehen, wurden die publizierten Daten der Statistik Austria zu den Altersgruppen 45-54 Jahre und 55-64 Jahre herangezogen, da sie auch die Baby-Boomer umfassen und nur wenige Jahre darüber hinaus mit einbeziehen. Es wurde die Annahme getroffen, dass die Aussagekraft dieser beiden Zielgruppen auch Aussagekraft für die Baby-Boomer hat.

Laut Statistik Austria haben im Jahresdurchschnitt 2016 14,9% der gesamten österreichischen Bevölkerung an Weiterbildungsaktivitäten teilgenommen. Bei den Frauen sind es 16,3%, bei den Männern 13,5% (Statistik Austria, 2017h). Die Weiterbildungsbereitschaft der ÖsterreicherInnen wird von der vorhandenen Basisausbildung beeinflusst, wobei Schulungen und Kurse umso öfter besucht werden, je höher das Bildungsniveau ist. In den letzten Jahren wurden in Österreich mehr Weiterbildungsaktivitäten in Form von Kursen und Schulungen verzeichnet (Statistik Austria, 2017i). Die faktische Bildungsteilnahme sinkt aber mit dem Alter im späten Erwerbsleben (Statistik Austria, 2017e): 1.349.000 ÖsterreicherInnen gehören der Altersgruppe der 45-54-Jährigen an. Von ihnen haben laut Adult Education Survey (AES) 2011/2012 3,2% an formaler, 47,7% an nicht-formaler und 51,2% weder an formaler noch non-formaler Bildung teilgenommen. 29,3% haben informelles Lernen betrieben, und 40,7% hatten keine Weiterbildung. 1.006.400 ÖsterreicherInnen gehören der Altersgruppe der 55-64-Jährigen an. Von ihnen haben 1,9% an formaler, 35,2% an nicht-formaler und 64,3% weder an formaler noch nicht-formaler Bildung teilgenommen. 26,2% haben informelles Lernen betrieben und 51,8% hatten keine Weiterbildung.

Da die Teilnahme an Weiterbildungen allgemein mit steigendem Alter sinkt, stellt sich die Frage, ob dies auch auf Berufstätige zutrifft oder ob sich diese am Ende ihrer Berufskarriere noch weiterbilden. Deshalb wurden die Zahlen der Erwerbstätigen betrachtet und die beiden Altersgruppen verglichen: In der Altersgruppe der 45-54-jährigen ÖsterreicherInnen sind 1.087.500 Personen erwerbstätig. Davon haben in den letzten 12 Monaten vor der Befragung



3,2% an einer formalen Bildung, 52,5% an nicht-formaler Bildung, 46,6% weder an formaler noch an non-formaler Bildung teilgenommen. 29,4% haben informelles Lernen betrieben und 37,6% hatten keine Weiterbildung. In der Altersgruppe der 55-64-jährigen ÖsterreicherInnen sind 408.000 Personen erwerbstätig. Davon haben in den letzten 12 Monaten vor der Befragung 2,8% an einer formalen Bildung, 53,1% an nicht-formaler Bildung, 46,2% weder an formaler noch an non-formaler Bildung teilgenommen. 30,7% haben informelles Lernen betrieben und 36,5% hatten keine Weiterbildung.

Bei dieser Betrachtung ist ein gegenläufiger Trend erkennbar: Während die Weiterbildungsteilnahme bei Erwerbstätigen gegen Ende der Berufslaufbahn weiter steigt, nimmt sie bei der Gesamtbevölkerung rund um das Pensionsantrittsalter sehr markant ab. Das heißt also, dass sich ältere Erwerbstätige in ihrem späten Berufsleben deutlich öfter weiterbilden als es die Gesamtbevölkerung im gleichen Alter macht. Der Trend ist sowohl bei den 45-54-Jährigen als auch bei den 55-64-Jährigen feststellbar. Aus einer anderen Perspektive: Während sich 51,8% der Gesamtbevölkerung im Alter von 55-64 nicht weiterbilden, sind es bei den Erwerbstätigen nur 36,5% ohne Weiterbildung.

Was ist es nun, das die Menschen am Übergang vom Erwerbsleben in die Pension von Weiterbildung abhält? Der Vergleich der beiden Altersgruppen zeigt, dass die Hindernisse beim Zugang zur Weiterbildung unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Während die beiden Gruppen bei den fehlenden Voraussetzungen, dem Internetzugang und der Erreichbarkeit kaum voneinander abweichen, bestehen auffallende Unterschiede bei den Ausbildungskosten, bei der Unterstützung durch den/die ArbeitgeberIn, in der Vereinbarkeit von Arbeits- und Ausbildungszeit, bei den familiären Verpflichtungen und gesundheitlichen Gründen/Alter und dem Fehlen eines passenden Angebotes. Besonders auffallend ist bei diesem Vergleich, dass familiäre Verpflichtungen bei den 45-54-Jährigen doppelt so oft wie bei den 55-64-Jährigen als Hinderungsgrund genannt werden. Interessant ist auch, welche Informationsquellen im späten Erwerbsalter genutzt werden: Das Internet wird in beiden Altersgruppen von mehr als der Hälfte verwendet, bei der jüngeren Altersgruppe nur geringfügig stärker. Das zeigt eine hohe Technikaffinität, die durch die Erfordernisse des Arbeitslebens nötig ist. Auffallend ist auch, dass mit zunehmendem Alter der/die ArbeitgeberIn und Beratungsstellen seltener, die Familie, Bildungseinrichtungen und Bücher aber öfter in die Informationssuche einbezogen werden.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Lebenslanges Lernen und aktives Altern sich gegenseitig unterstützen und fördern. Am Ende des Erwerbslebens sind die Baby-Boomer offensichtlich etwas „bildungsmüde“, vor allem je näher sie ans Rentenalter kommen.

## 5.5. Die Baby-Boomer als Zukunftsmarkt

Die Baby-Boomer sind ein lukrativer Zukunftsmarkt mit wachsender Bedeutung. Der Übergang vom Erwerbs- in den Ruhestand ist für viele der Start in die beste Lebenszeit. Sie sind Neuem gegenüber aufgeschlossen, fit, vital, konsumfreudig – und besonders interessant für die Werbebranche, die große Anstrengungen unternimmt, um die Zielgruppe der „Best Ager“ zu gewinnen. Das Alter(n) bringt das Paradox einer Verjüngung mit sich, die auch als „Downaging“ bezeichnet wird: Während die statistische Lebensspanne steigt, sinkt das subjektiv empfundene Alter (zukunftsInstitut, 2017b). Für die Differenzierung am Markt ist das kalendarische Alter immer weniger geeignet, denn der Trend des „Ageless Consuming“ (zukunftsInstitut, 2017b) entkoppelt Konsumgewohnheiten und biologisches Alter. Der Werbung geht es darum, das gefühlte Alter („Feel Age“) der Menschen in diesem Alter richtig einzuschätzen. Es liegt in der Regel 12 bis 15 Jahre unter dem wahren Alter. Die meisten über 50-Jährigen fühlen sich jung, träumen den Traum der ewigen Jugend und haben ein „Für-immer-jung-Gefühl“. Auch das Aussehen („Look Age“) liegt meist 8 Jahre unter dem tatsächlichen Alter, wobei ältere Menschen heute noch jünger und attraktiver aussehen als zu früheren Zeiten (Pompe, 2013, S. 122). Während Ältere in den 1990er Jahren noch als unflexible, unfähige und unattraktive Zielgruppe für Hersteller und Handel galten, haben sich diese 3 Us mittlerweile in 3 Ks verwandelt: Heute gelten Ältere laut einer Analyse des Konsumverhaltens an der Universität des Saarlandes als konsumfreudige, kompetente und kaufkraftstarke Zielgruppe (Sieber, 2011).

Werbung und Marketing differenzieren die älteren Konsumenten ab 50 Jahren in unterschiedliche Kernzielgruppen: Die 50-59-Jährigen werden als „Master Consumer“ bezeichnet, sie stellen 29% aller über 50-Jährigen und verfügen über 46% ihrer Kaufkraft. Die 60-69-jährigen „Maintainer“ stellen mit 36% zwar die größte Gruppe, aber verfügen über eine geringere Kaufkraft von 31%. Die über 70-jährigen „Simplifier“ liegen anteilmäßig bei 35% aller über 50-Jährigen, verfügen aber über die kleinste Kaufkraft von 23% (Pompe, 2013, S. 98).

Die „Master Consumer“, die altersmäßig am ehesten den Baby-Boomern entsprechen, sind für die Wirtschaft am lukrativsten: Sie sind ausgabefreudig, aktiv und beweglich, erlebnisorientiert, haben ein hohes Bildungsniveau und eine hohe Vitalität, sind Neuem gegenüber aufgeschlossen, unternehmungslustig und verstehen es den erreichten Lebensstandard bewusst zu genießen. Sie lehnen alle herkömmlichen „alten Klischees und Stereotypen“ ab. Kurz: Sie haben alles, wovon Marketing Manager träumen (ebenda, S. 99). Sie haben auch signifikant höhere Interessen in den Marktsegmenten Finanzen (bei Anlageprodukten, Versicherungen und Altersvorsorge), im Bereich Freizeit (Reisen), Medien (Internet), Lifestyle (Kulinarik, Wohnen, Tischkultur, Schmuck...) und Gesundheit und Wohlbefinden (Wellness, Fitness, Anti-Ageing...) (ebenda, S. 50). Diese Altersgruppe verfügt

nicht nur über eine hohe Kaufkraft, ihre finanzielle Situation ist in der Regel auch weniger von konjunkturellen Schwankungen abhängig. Generell sind die über 50-Jährigen die Erbgeneration, die Geld und Immobilien erbt (ebenda, S. 73f).

## **6. Konzepte und Modelle zum Altern**

### **6.1. Vom Defizitmodell zum Aktivitätsmodell**

Lange Zeit herrschte die Ansicht vor, dass das menschliche Altern mit individuellen Abbauprozessen und zunehmenden Defiziten verbunden sei. Im Lauf des 20. Jahrhunderts fand jedoch ein Umdenken – von der Defizit- zur Aktivitätstheorie – statt, obwohl beide Theorien im selben Jahr, 1961, entwickelt wurden (Havighurst, 1961, Cumming & Henry, 1961). Nach dem Defizitmodell ist Altern eine pathologische Variante des normalen menschlichen Verhaltens, mit der jeder Mensch im Lauf des Lebens konfrontiert wird. Der Prozess des Verlustes, des Abbaus emotionaler und intellektueller Fähigkeiten beginnt bereits mit dem 30. Lebensjahr, ist genetisch programmiert und endet mit dem Tod (Gatterer, 2014, S. 35). Nicht nur auf der individuellen Ebene gibt es Rückzug bzw. Verluste, sondern auch auf sozialer Ebene. Beispielsweise geben die Menschen oft ihre sozialen Rollen auf, wenn sie sich vom Berufsleben in den Ruhestand zurückziehen (Kolland, 2014, S. 22). Zur selben Zeit entwickelte sich aber auch ein anderer, dem entgegen gesetzter Forschungsstrang in der Alter(n)sforschung, der erkannte, dass die Lebenszufriedenheit im Alter mit sozialen und Freizeitaktivitäten im Zusammenhang stehe und dass diese aufrechterhalten werden müssten. Daraus wurde die Aktivitätstheorie des Alterns entwickelt, die 2002 sogar von der WHO aufgegriffen wurde (ebenda, S. 23).

Sowohl die defizit- als auch die aktivitätsorientierten Alterstheorien bergen Gefahren in sich. Während defizitorientierte, negative Altersbilder zu Diskriminierung beispielsweise im Arbeitsleben führen können, ist es möglich, dass positive Altersbilder einerseits einen Erwartungsdruck erzeugen oder andererseits die Gefahr einer Instrumentalisierung bergen. Beispielsweise wenn die gesellschaftliche Beteiligung Älterer als Ersatz für sozialstaatliche Leistungen betrachtet wird (Schöllgen & Huxhold, 2009, S. 12).

Heute herrschen in der Gesellschaft noch immer negative Altersbilder vor, die diverse Altersängste schüren können. Eine davon ist die Angst vor der (Über-)Belastung der sozialen Sicherungssysteme durch die demografische Alterung. Dabei wird oft übersehen, dass in älteren und alten Menschen vielfältige Ressourcen und Potenziale stecken.

Im Hinblick auf das Alter(n) taucht unweigerlich die Frage auf, was erfolgreiches Altern überhaupt ist, wobei Erfolg viele Facetten zeigt: beispielsweise ein hohes Alter, Gesundheit,

Lebensqualität, Selbstbestimmtheit, Sicherheit, Engagement, soziale Teilhabe, etc. In Bezug auf die Frage, welche Wege zu einem solchen Erfolg führen, sollen im Folgenden drei Ansätze – das Konzept des erfolgreichen Alterns, des aktiven Alterns und des produktiven Alterns – vorgestellt und diskutiert werden.

## **6.2. Das Konzept des erfolgreichen Alterns**

Das Konzept des erfolgreichen Alterns basiert auf dem psychologischen Modell der Optimierung durch Selektion und Kompensation von Baltes & Baltes (Baltes & Baltes, 1989, S. 88ff.), das von folgenden 6 Thesen abgeleitet wird:

1. Man kann zwischen normalem, krankem und optimalem Altern unterscheiden.
2. Der Alternsvorgang ist heterogen (variabel).
3. Es gibt eine beträchtliche stille Reserve (Plastizität).
4. In der Nähe der Leistungsreservegrenzen gibt es einen altersbedingten Verlust.
5. Mit fortschreitendem Alter wird die Bilanz von Entwicklungsgewinn und -verlust zunehmend negativ.
6. Das Selbstbild bleibt auch im hohen Alter intakt.

Altern und Erfolg sind also kein Widerspruch. Um den Erfolg zu definieren, gibt es eine Vielfalt an subjektiven Indikatoren, wie Lebenszufriedenheit oder Selbstwertgefühl, aber auch objektive Kriterien wie Gesundheit oder Lebensdauer, um nur einige zu nennen (ebenda, S. 85ff). Aus den oben genannten sechs Thesen leiten sich Strategien für erfolgreiches Altern ab: beispielsweise eine gesunde Lebensführung, um Krankheiten im Alter vorzubeugen, Weiterbildung, soziale Netzwerke und Unterstützungssysteme, altersfreundliche Umwelten oder Anpassung an die objektive Realität ohne Verlust der Individualität. Mit der Strategie der Optimierung durch Selektion und Kompensation kann jede/r Einzelne viel zum eigenen erfolgreichen Altern beitragen. Auch bei Einschränkungen muss jeder Mensch eine Auswahl aus vielen Möglichkeiten treffen und die ausgewählte Option entsprechend seiner Fertigkeiten optimieren (ebenda, S. 100).

Autoren wie Haverkamp und Rudinger (Haverkamp & Rudinger, 2016, S. 11ff.) nennen sogar Mindestanforderungen für erfolgreiches Altern. Diese bestehen in der Erfüllung von Grundbedürfnissen und Grundrechten, für deren Sicherung der Staat verantwortlich ist, ebenso wie für die staatliche Daseinsvorsorge durch Bereitstellung einer sozialen und technischen Infrastruktur. Baumgartner et al. (2013) sehen im erfolgreichen Altern die Basis für das aktive Altern. Während das Konzept des aktiven Alterns einen Endpunkt kennt, beispielsweise wenn eine höhere Lebensqualität erreicht wurde, lässt das Konzept des erfolgreichen Alterns hingegen einen (Weiter-)Entwicklungsprozess offen. Es fragt nicht, was den Erfolg ausmacht und wie dieser gemessen werden könnte, sondern nach der Art und

Weise, wie jemand erfolgreich altert. Es geht dabei nicht nur um ein aktives Leben und ein Altern in Gesundheit, sondern auch darum, dass man mit altersbedingten Verlusten umgehen und Umwelten kreieren kann, in denen Erfolg möglich ist (Baumgartner et al., 2013, S. 27f.). Jedoch kritisieren die genannten Autoren am Konzept des erfolgreichen Alterns auch, dass meist nur das Individuum und nicht die Gesellschaft für das erfolgreiche Altern verantwortlich gemacht wird. Das könnte dazu führen, dass staatliche Unterstützungen beispielsweise für altersgerechte Einrichtungen unterbleiben. Oder ältere Menschen könnten, wenn sie normative Erwartungen nicht erfüllen, stigmatisiert und marginalisiert werden (ebenda, S. 31).

### **6.3. Das Konzept des aktiven Alterns**

Da die Auswirkungen des demografischen Wandels die Pensionssysteme in vielen Ländern unter Druck bringen, haben mittlerweile viele politische Strategien das Konzept des aktiven Alters aufgegriffen. Aktives Altern oder *active ageing* hat seinen Ursprung in der Gerontologie und zielt auf die Wahrung einer aktiven Rolle Älterer in der Gesellschaft. Als die demografischen Herausforderungen eine Neuausrichtung erforderten, fand der Begriff Eingang in die Pensionspolitik. Diese hatte zum Ziel, ältere Arbeitskräfte zu aktivieren und möglichst lange im Erwerbsleben zu halten. So wurde *active ageing* zu *productive ageing* als Begriff, der in erster Linie auf Produktivität gerichtet ist. In verschiedenen Institutionen und Kontexten wird der Begriff unterschiedlich eingesetzt und mitunter unterschiedlich ausgelegt.

Im Folgenden werden die offiziellen Definitionen der Weltgesundheitsorganisation (WHO), der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und der Europäischen Union dargestellt. Anschließend wird auch der Ansatz Österreichs skizziert.

**WHO:** Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) versteht unter aktivem Altern den *„Prozess der Optimierung der Möglichkeiten von Menschen, im zunehmenden Alter ihre Gesundheit zu wahren, am Leben ihrer sozialen Umgebung teilzunehmen und ihre persönliche Sicherheit zu gewährleisten, und derart ihre Lebensqualität zu verbessern“* (WHO, 2002, S. 12).

Die WHO definiert aktives Altern vor allem im Rahmen von Gesundheit, gesellschaftlicher Teilhabe, persönlicher Sicherheit und Verbesserung der Lebensqualität. Zum aktiven Altern gehören auch Lern- und Bildungsprozesse. Sie sind eine wesentliche Bedingung dafür, dass Menschen eine Optimierung von Möglichkeiten erfahren können. Denn durch Lernen ist es möglich, die eigene soziale Lage zu erkennen und in weiterer Folge aktiv gestalten zu können (Kolland, 2011, S. 3). Das Thema Lebenslanges Lernen wurde bereits in Kapitel 5.4 behandelt.

**OECD:** Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hingegen konzentriert sich eher auf die Arbeitsmarkt- und Pensionspolitik und definiert wie folgt: *„Active Ageing refers to the capacity of people, as they grow older, to lead productive lives in society and the economy“* (OECD, 2000, zitiert in Götz, Naylor, & Natter, 2006, S. 10).

Die OECD definiert aktives Altern also eng im produktiven Sinn, da sie ihren Fokus auf das Rentenalter sowie den kritischen Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand richtet. Im Mittelpunkt stehen die Arbeitsmarkt- und Pensionspolitik mit besonderer Schwerpunktsetzung auf der Frühpensionsproblematik (Götz et al., 2006, S. 11f).

**EU:** Auch die Europäische Union (EU) hat – im Kommissionspapier „Towards a Europe for all Ages“ – eine einheitliche Definition festgeschrieben, die aber nach Bereichen unterschiedlich verwendet wird. Active Ageing wird darin definiert als: *„... a coherent strategy to make ageing well possible in ageing societies. Active Ageing is about adjusting our life practices to the fact that we live longer and are more resourceful and in better health than ever before, and about seizing the opportunities offered by these improvements. In practice it means adopting healthy life styles, working longer, retiring later and being active after retirement. Promoting Active Ageing is about promoting opportunities for better lives, not about reducing rights. Adequate income provision and care is a part of the agenda“* (European Commission, 1999, zitiert in Götz et al., 2006, S. 11). Damit betont die EU also nicht nur den längeren Verbleib im Erwerbsleben bzw. einen späteren Pensionseintritt, sondern auch die Aktivität im Ruhestand (Götz et al., 2006, S. 11).

Die EU definiert aktives Altern als Anpassungsstrategie an ein längeres Leben und als präventive Maßnahme für die Gesundheit. Die Politik gibt paternalistisch Optionen vor, die es möglich machen, länger gesund zu bleiben und länger produktiv zu arbeiten. Auch wenn Einkommen und Pflege Teil der politischen Agenda sind, hat der/die Einzelne selbst Verantwortung für die eigene Gesundheit. Damit nimmt die EU-Definition eine eigene Position zwischen den Interpretationen von WHO und OECD ein.

Ein klares Bekenntnis zum aktiven Altern im Leitbild der Politik und in internationalen Organisationen markierte die Ausrufung des Jahres 2012 als „Europäisches Jahr für aktives Altern“. Ziel war es, bessere Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitschancen für die steigende Zahl von Älteren in Europa zu schaffen und sie dabei zu unterstützen, eine aktive Rolle in der Gesellschaft zu übernehmen und ein gesundes Altern zu fördern.

Auch in **Österreich** wurde das Jahr 2012 als „Europäisches Jahr des aktiven Alterns und der generationenübergreifenden Solidarität“ begangen. Damals wurden besondere Projekte initiiert, um es älteren Menschen zu ermöglichen, länger gesund und aktiv zu bleiben, sich weiterzubilden und/oder sich freiwillig für andere zu engagieren. Projekte für Ältere zielten dabei hauptsächlich auf die Zielgruppe der über 65-Jährigen ab. Ebenfalls 2012 wurde in Österreich der Bundesplan für SeniorInnen „Alter und Zukunft“ beschlossen. Dieser basiert auf dem Internationalen Aktionsplan zum Altern von Madrid

(MIPAA) und der bei der Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa (UNECE)<sup>3</sup> Konferenz zum aktiven Altern in Wien beschlossenen Wiener Deklaration (BMASK, 2016, S. 4). Dabei wurden Ziele und Arbeitsschwerpunkte in vier Bereichen festgelegt (BMASK, 2013):

1. Förderung eines längeren Verbleibs im Arbeitsleben
2. Teilnahme, Nicht-Diskriminierung und soziale Eingliederung von älteren Menschen
3. Schaffung einer förderlichen Umwelt für Gesundheit, Unabhängigkeit und Altern in Würde
4. Förderung des intergenerationellen Dialogs und der Solidarität zwischen den Generationen

Das Konzept des aktiven Alterns stößt in der Fachliteratur auch auf **Kritik**: Beispielsweise sehen Denninger et al. (Denninger, Van Dyk, Lessenich, & Richter, 2014, S. 21f.) in diesem Konzept ein politisches Versprechen ein negatives Altersbild zu überwinden. Die Aktivgesellschaft fördert und forciert das vorsorgende und eigenverantwortliche Verhalten des/r Einzelnen. Dies geschieht nicht durch Verpflichtung und Zwang, sondern durch institutionelle Angebotsstrukturen und moralisierende Verantwortungsaufträge. Dabei gibt es allerdings gesellschaftliche GewinnerInnen und VerliererInnen: Gewinnen werden jene älteren Menschen, die ohnehin der Norm des/r Aktivbürgers/in entsprechen und die reich an Ressourcen sind. Verlieren dürften, ohne politische Intervention, eher die Frauen, weil sie tendenziell weniger Ressourcen als die Männer haben und oft mit Sorgetätigkeiten überlastet sind. Das Konzept des aktiven Alterns hat also ein „ungleichheitsreproduzierendes Potenzial“ (Denninger et al., 2014, S. 21). Weitere Kritikpunkte kommen im Anschluss an das Konzept des produktiven Alterns zur Sprache, da aktives Altern und produktives Altern immer wieder auch synonym verwendet werden.

#### **6.4. Das Konzept des produktiven Alterns**

Basis des Konzepts zum produktiven Altern ist ein Übereinkommen der EU-Mitglieder von Stockholm 2001, wonach bis 2010 die Hälfte der EU-Bevölkerung zwischen 55-64 Jahren in den Arbeitsmarkt integriert sein sollte (Götz et al., 2006, S. 13). Dementsprechend konzentriert sich dieses Konzept auf Aktivitäten, die darauf abzielen, die ältere Bevölkerung stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren und länger zu halten. Damit sollen einerseits die Potenziale älterer Arbeitskräfte optimal eingesetzt, andererseits der demografischen Entwicklung Rechnung getragen werden. Es schließt zudem ein, dass ältere Menschen auch nach dem Erwerbsleben gesellschaftlich wertvolle Leistungen erbringen können.

Auch das Konzept des produktiven Alterns wird in der Fachliteratur diskutiert und kritisiert. Beispielsweise wirft es für den Schweizer Gerontologen Francois Höpflinger Überlegungen zur

---

<sup>3</sup> UNECE = United Nations Economic Commission for Europe, Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa

gesellschaftlichen Verantwortung älterer Menschen auf. Die Baby-Boomer sind die erste Generation, die erkennt, dass erfolgreiches Altern auch aktiv zu gestalten ist. Nach dem Motto „wer länger gesund und kompetent ist, kann und soll auch länger arbeiten“ wird die Anhebung des Rentenalters diskutiert. Während sich die Baby-Boomer auf der einen Seite aktiv und vital fühlen, fordern auf der anderen Seite Ängste im Zusammenhang mit dem Generationenvertrag mehr Verantwortung ein. Die Forderungen nach lebenslanger Aktivität, höherem Rentenalter, lebenslangem Lernen und Gesundheitsbewusstsein bewegen sich also in einem Bereich zwischen individuellem Gestaltungsraum und sozialer Pflicht (Höpflinger, 2015, S. 3).

Vorteile für Individuum und Gesellschaft sieht Köster (2005) in den produktiven Aktivitäten Bildung und Lernen. Dadurch können die Älteren selbst mehr Autonomie und neue Entwicklungschancen erfahren, während die Gesellschaft in ökonomischer und sozialer Hinsicht profitiert (Köster, 2005, zitiert in Kolland & Ahmadi, 2010, S. 24). Für Baumgartner et al. ist das Konzept des produktiven Alterns sogar ein Gegenargument zu Ängsten bezüglich der steigenden Alterslast. Indem die „neuen Alten“ produktive gesellschaftliche Leistungen erbringen, werden Befürchtungen, dass die Solidarität zwischen den Generationen brüchig werden könnte, hinfällig (Baumgartner et al., 2013, S. 23). Auch Erlinghagen (2012) sieht im produktiven Altern ein positives Leitbild, das den negativen Folgen der gesellschaftlichen Alterung gegenüber steht und sich bewusst gegen eine negative Wahrnehmung des demografischen Wandels richtet. Andererseits betont er auch den Beitrag, den Ältere (ab 50 Jahren) auch außerhalb der Erwerbsarbeit für die Gesellschaft wie für sich selbst leisten können. Allerdings birgt das Konzept für ihn auch die Gefahr einer Stigmatisierung von „unproduktiven“ Älteren. Anzustreben sei deshalb eine Balance zwischen Aktivität und Passivität im Alter, die ethisch vertretbar ist und auch Kosten-Nutzen-Überlegungen gerecht wird (Erlinghagen, 2012). Auch Kruse (2004) lehnt den persönlichen Rückzug oder die Ausgrenzung von Älteren aus ethischen aber auch aus Kosten-Nutzen-Gründen ab. Er sieht in gerontologischen Forschungen bestätigt, dass in älteren Menschen großes kreatives, aber oft unerkanntes Potenzial besteht, von dem Arbeitswelt und zivilgesellschaftliches Engagement profitieren können (Kruse, 2004).

Götz et al. (2006) merken kritisch an, dass das Konzept des produktiven Alters sich nur auf Menschen bezieht, die produktiv sein können und wollen. „Nicht-produktive“ Menschen bzw. Menschen, die nicht in das productive ageing Paradigma passen, werden ausgegrenzt. Sie bemerken auch, dass die EU mit ihrer Definition quasi paternalistisch vorschreibt, was ein gutes Leben bedeutet und welche Wege zu beschreiten sind, um die persönliche Aktivität zu erhöhen (Götz et al., 2006, S. 12). Es wird die Idee zugrunde gelegt, dass Individuen die Möglichkeit haben ihr Leben so zu planen oder zu gestalten, dass sie in Selbstständigkeit alt werden können bzw. eine Abhängigkeit von anderen möglichst hinauszögern können. Damit



wird das Alter vom kollektiven gesellschaftlichen Risiko zum individuellen Risiko, wobei die Kosten dafür zunehmend selbst zu tragen sind (ebenda, S. 14).

Zusammenfassend ist Produktivität nicht allein auf monetär bewertete Erwerbsarbeit einzugrenzen, sondern breiter zu fassen. Produktivität ist sowohl für den/die Einzelne/n als auch für das soziale Umfeld sinn- und nutzenstiftend, auch freiwilliges Engagement oder die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen sind produktive Aktivitäten. Die genannten AutorInnen stimmen überein, dass ältere Menschen weitgehend produktiv sein können und dass in ihren Ressourcen großes Potenzial liegt. Sie sehen aber auch Gefahren, dass Individuen (negativ) stigmatisiert werden könnten. Auf jeden Fall sollte die Nutzung des Aktivitätspotenzials auf Freiwilligkeit beruhen und nicht die Gesellschaft oder den Staat aus ihrer Verantwortung entlassen.

## **7. Angebote für aktives / produktives / erfolgreiches Altern**

In diesem Kapitel werden Projekte und Initiativen beschrieben, die besondere Bedeutung für das Altern der Baby-Boomer haben. Die Schwerpunkte dieses Kapitels liegen auf den Bereichen Gesundheit, Produktivität und umgesetzte Praxisprojekte. Am Anfang steht die Gesundheit im Mittelpunkt, denn sie ist Grundvoraussetzung für Produktivität im ganzen Erwerbsleben. Um die Gesundheit frühzeitig zu fördern und die Produktivität der Arbeitskräfte möglichst lange zu erhalten, unternehmen Politik und Wirtschaft große Anstrengungen. Einerseits geht es um die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen und andererseits auch um die Befähigung der Menschen zu gesunden Verhaltensweisen. Hier werden Erfolgsprogramme zur Förderung der Produktivität vorgestellt, die auf der Gesundheitsförderung von Unselbstständigen und Selbstständigen in ihrer späten Erwerbskarriere beruhen. Es werden ausgewählte Maßnahmen vorgestellt, mit denen die Produktivität der Arbeitskräfte möglichst lange erhalten werden soll. Anschließend erfolgt eine Vorstellung von intergenerativen Projekten, die auf einen Erhalt der Produktivität in alter(n)sgerecht gestalteten Arbeitswelten zielen und den Austausch zwischen den Generationen fördern. Daran anschließend folgen die Beschreibung und Analyse von regionalen Projekten, die nicht vorrangig auf Aspekte des produktiven Alterns gerichtet sind. In einem eigenen Schwerpunkt werden eine Reihe von regionalen Projekten vorgestellt, die rund um 2012, das „Europäische Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen“ ins Leben gerufen wurden. Es wird herausgearbeitet, auf welche Aspekte des Alterns sie ausgerichtet sind und was die Gründe für ihre Nachhaltigkeit bzw. ihren Erfolg oder Misserfolg waren.

## **7.1. Gesundheit und Produktivität fördern**

Gesundheitsförderung ist eine langfristige Investition in die Zukunft mit aufbauender Wirkung. Dass man damit nicht früh genug beginnen kann, haben Politik und Wirtschaft längst erkannt. Mit dem Ziel, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit möglichst lange zu erhalten und die Lebensarbeitszeit zu verlängern, werden Betriebe sowie (unselbstständig und selbstständig) beschäftigte Menschen zur Förderung der Gesundheit motiviert. Einerseits werden gesundheitsfördernde Strukturen geschaffen, um ältere Erwerbsfähige und Erwerbstätige möglichst lange produktiv für die Arbeitswelt zu erhalten, andererseits wird aber auch jede/r Einzelne zu gesundheitsfördernden Verhaltensweisen ermutigt. Insofern beziehen sich gesundheitsfördernde Strukturen für die Baby-Boomer sowohl auf den Aspekt des produktiven Alterns als auch des erfolgreichen Alterns.

### **7.1.1. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)**

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine Unternehmensstrategie mit dem Ziel Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen zu erhöhen. Das Programm basiert auf der Luxemburger Deklaration zur BGF in der Europäischen Union, die von 15 Mitgliedern des Europäischen Netzwerkes für BGF 1997 verabschiedet wurde. Zu ihnen zählen Organisationen aus den 15 Mitgliedsstaaten, die gleichzeitig auch die nationalen Kontaktstellen sind. Das österreichische Netzwerk BGF ist ein Zusammenschluss der Träger der gesetzlichen Krankenversicherung, Unfallversicherung, des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger, der Sozialpartner und des Fonds Gesundes Österreich. Die Regional- und Servicestellen des Netzwerk BGF werden durch die Oberösterreichische Gebietskrankenkasse koordiniert. Erfolgreich umgesetzte BGF-Projekte werden von ExpertInnen überprüft und bewertet. Wurden die Qualitätskriterien erfüllt, erhält das Unternehmen das BGF-Gütesiegel für drei Jahre. Zusätzlich wird alle drei Jahre im Kreis der aktuellen Gütesiegelträger ein BGF-Preis prämiert. In Österreich tragen bereits 846 Betriebe das BGF-Gütesiegel (BGF Netzwerk, 2017). In der Steiermark wurden bereits weit über 100 Betriebe mit dem BGF-Gütesiegel ausgezeichnet, sie sind auf der Website der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse aufgelistet (Steiermärkische GKK, 2017). Im Bundesländervergleich liegen aktuell Niederösterreich mit 226 bzw. Oberösterreich mit 224 BGF-Gütesiegelbetrieben vor der Steiermark (139). Dahinter folgen Salzburg mit 103, Wien mit 74 und Kärnten mit 41 prämierten Betrieben. Tirol hat 21, Vorarlberg 11 und das Burgenland 7 BGF-Gütesiegelbetriebe (BGF Netzwerk, 2017).

### **7.1.2. Gesundheitsförderung für ältere Selbstständige**

Gesundheitsförderung ist auch für selbstständig Erwerbstätige essenziell. Besonders zu erwähnen ist hier das Gesundheitsprogramm der Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft SVA namens „Selbstständig Gesund – Meine Gesundheitsziele“.

Dabei haben SVA-Versicherte die Möglichkeit, ihren Versicherungsselbstbehalt bei (zahn-) ärztlichen Leistungen von 20% auf 10% zu halbieren, wenn sie bestimmte Gesundheitsziele erreichen und nachweislich einhalten. ÄrztInnen definieren mit den SVA-PatientInnen gemeinsam die Gesundheitsziele in den Bereichen Blutdruck, Gewicht, Bewegung, Rauchen und Alkoholkonsum und überprüfen diese im Zweijahresabstand. Das Programm umfasst neben regelmäßigen Gesundenuntersuchungen auch altersspezifische Untersuchungen wie Mammografie ab dem 40. oder Koloskopie ab dem 50. Lebensjahr (BMASK, 2016, S. 26). Die Teilnahme an diesem Gesundheitsprogramm sowie an weiteren spezifischen Angeboten unterstützt die SVA mit dem sogenannten „Gesundheitshunderter“ (SVA, 2017).

## **7.2. Produktivität länger erhalten**

### **7.2.1. Förderung einer längeren Lebensarbeitszeit**

Ältere arbeitsfähige Menschen sollen möglichst lange produktiv im Erwerbsleben bleiben und nicht frühzeitig in Pension gehen. Das ist das Ziel von „fit2work“, einer Initiative der österreichischen Bundesregierung. „fit2work“ ist ein Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot für Betriebe und Personen. Hauptziel ist die (Wieder-)Eingliederung älterer ArbeitnehmerInnen ins Erwerbsleben. Zielgruppen sind Unternehmen mit MitarbeiterInnen speziell über 45 Jahren. Finanziert wird die Initiative durch das Arbeitsmarktservice, die Gebietskrankenkassen, die Pensionsversicherung, die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt und das Sozialministeriumservice. Für ArbeitnehmerInnen ist „fit2work“ kostenfrei (AUVA, 2017).

„fit2work“ wurde 2010 gestartet und wird seit 2013 in allen Bundesländern voll ausgebaut. In den Jahren 2014 - 2020 werden Maßnahmen auch aus dem Europäischen Sozialfonds mitfinanziert. Ziele von „fit2work“ sind die nachhaltige Erhöhung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten, Hilfe zur Selbsthilfe, Erhöhung der Produktivität durch weniger Fehlzeiten, Verhinderung des frühen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben, dauerhafte Integration von Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen, Bewusstseinsbildung zur Prävention und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz (BMASK, 2016, S. 8ff). Zahlreiche Good-Practice-Beispiele belegen bereits die österreichweit erfolgreiche Umsetzung der BGF im Rahmen von „fit2work“: so zum Beispiel die Österreichischen Bundesbahnen oder die Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau, etc. (ebenda, S. 10).

### **7.2.2. Arbeitsvermittlung für ältere Arbeitssuchende**

Es gibt aber auch weitere Initiativen, um ältere Erwerbspersonen, die arbeitslos oder arbeitsuchend sind, möglichst bald wieder einzugliedern. Ein erfolgreiches Beispiel dafür ist die Infokampagne „Einstellungssache 50+“, die gemeinsam von Sozialministerium und Bundeskanzleramt initiiert wurde. Das Arbeitsmarktservice stellt dafür 250 Millionen Euro zur

Verfügung, um die Beschäftigungsaufnahme von Älteren zu fördern. Diese Bewusstseinsbildungskampagne soll nicht nur Aufmerksamkeit schaffen und Vorurteile entkräften, sondern auch das Potenzial von älteren Arbeitskräften ins Rampenlicht stellen (BMASK, 2016, S. 12). Eine weitere Initiative des Arbeitsmarktservices nennt sich „Come Back“ und ist ein Förderungsangebot an ArbeitgeberInnen, wenn sie ältere Arbeitssuchende über 45 Jahren aufnehmen. Diese Förderung kann von ArbeitgeberInnen (außer dem Bund, AMS, politischen Parteien und ihren Clubs sowie radikalen Vereinen) beansprucht werden (Arbeitsmarktservice Österreich, 2017).

### **7.2.3. Produktivität intergenerativ weitergeben**

Ältere Beschäftigte verfügen über jahrelange Erfahrungen und gesammeltes Wissen, von dem jüngere profitieren können – und umgekehrt. Im Folgenden wird das Programm „Nestor<sup>Gold</sup>“ portraitiert, das einerseits entsprechende Rahmenbedingungen für Betriebe schafft und andererseits mit der Einführung eines eigenen Gütesiegels auch Strukturen für alter(n)sgerechtes Arbeiten fördert. Das Gütesiegel „Nestor<sup>Gold</sup>“ ist das erste österreichische Gütesiegel, das den Wert älterer Beschäftigter für Unternehmen ins Rampenlicht stellt. Es zeichnet Unternehmen und Organisationen aus, die unterschiedliche Generationen beschäftigen, die Arbeitsplätze altersgerecht gestalten und das Miteinander entsprechend fördern (BMASK, o. J., S. 4).

„Nestor<sup>Gold</sup>“ wurde 2010 gemeinsam vom Sozialministerium und nationalen wie internationalen Experten ins Leben gerufen, um das praktische Wissen für eine altersgerechte Arbeitswelt zu stärken, um in der Arbeitswelt den Wert der Älteren und den Dialog der Generationen zu heben und konkrete Maßnahmen zu fördern. Das „Nestor<sup>Gold</sup>“-Programm basiert auf der „Nestor<sup>Gold</sup>“-Charta, in dem die Grundwerte des „Nestor<sup>Gold</sup>“-Prozesses festgelegt sind. Das Gütesiegel wird alle 2 Jahre vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) verliehen. Ein Unternehmen bzw. eine Organisation muss 4 Stufen durchlaufen, um das „Nestor<sup>Gold</sup>“-Gütesiegel für vorbildliche Alter(n)sgerechtigkeit zu erhalten. Im Zertifizierungsprozess wird die Erfüllung hoher Qualitätskriterien gefördert und anhand von 27 Indikatoren überprüft. Bei Erfüllung wird das „Nestor<sup>Gold</sup>“-Gütesiegel durch das Sozialministerium verliehen, es ist für 3 Jahre gültig (Kloimüller, 2016, S. 26f). Eine Vorstufe zum „Nestor<sup>Gold</sup>“-Gütesiegel, „Nestor<sup>Gold</sup>Bewegt“, ermöglicht einen Zugang zum wirksamen Generationenmanagement und eine begleitende Selbstbewertung (BMASK, 2016, S. 12).

In der Steiermark wurde laut „Nestor<sup>Gold</sup>“-Website bisher erst ein Unternehmen mit dem „Nestor<sup>Gold</sup>“ Zertifikat ausgezeichnet (die AK Steiermark), drei weitere haben die „Nestor<sup>Gold</sup> Bewegt“-Stufe erreicht (Spar Zentrale Graz, Geriatriische Gesundheitszentren Graz GGZ, bit management Beratung) und ein weiteres Unternehmen hat die „Nestor<sup>Gold</sup>“-Charta unterzeichnet (Lebenshilfe Bad Radkersburg). Im Bundesländervergleich führt Wien, wo 13

Unternehmen das „Nestor<sup>Gold</sup>“-Zertifikat und 7 weitere die „Nestor<sup>Gold</sup> Bewegt“-Stufe führen. In den anderen Bundesländern sind die Zertifikate und Vorstufen noch dünn gesät: in Niederösterreich tragen drei Unternehmen das Zertifikat und eines die Vorstufe, in Oberösterreich wurde von einem Unternehmen das Zertifikat und von zwei die Vorstufe erreicht, in Salzburg gibt es eine Zertifizierung und keine Vorstufe, in Vorarlberg ein Zertifikat und zwei Vorstufen. Im Burgenland gibt es ein Zertifikat und eine Vorstufe. In Kärnten hat bereits ein Unternehmen die Charta unterzeichnet und in Tirol gibt es noch keine Einreichungen (BMASK, 2017).

### **7.3 Was ist aus den regionalen Projekten von 2012 geworden?**

Rund um 2012, das „Europäische Jahr des aktiven Alterns und der generationenübergreifenden Solidarität“, wurden in der Steiermark viele Projekte zum Thema aktives Altern initiiert und gefördert. In dieser Bachelorarbeit soll nun geklärt werden, welche Projekte von 2012 so nachhaltig waren, dass sie heute noch am Leben sind. Diesbezügliche Recherchen führten zur GENGA-Online-Datenbank. Das Akronym GENGA steht für generationenübergreifendes Engagement und bezeichnet ein Webportal, das vom Arbeitsbereich Sozialpädagogik am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft der Karl-Franzens-Universität Graz geschaffen wurde. Online: <http://www.genga.at/> [Abruf am 28.10.2017].

#### **Folgende Projekte mit nachhaltiger Wirkung laufen auch heute noch:**

Das „**Mehrgenerationenhaus Waltendorf**“ in Graz ist ein niederschwelliges Begegnungszentrum für alle BewohnerInnen dieses Stadtteils zur gemeinsamen Freizeitgestaltung mit Spielen, Diskussionen und verschiedenen Hobbys. Ziel des Projekts, das am 7.5.2012 startete, ist die Stärkung des Gemeinschaftsgefühles und die Wiederbelebung der einstigen Großfamilie in einer modernen Form. Träger des Projekts ist eine der ältesten BürgerInneninitiativen der Stadt Graz, der Schutzverein Ruckerlberg und Umgebung. Kooperiert wird auch mit dem Verein Fratz Graz für Kinder, mit dem Familienförderungsinstitut Sozialraum 1 oder dem Verein Musik Graz. Online: <http://www.genga.at/de/home/mehrgenerationenhaus-waltendorf.html> [Abruf am 15.12.2017].

„**Treffpunkt Generationen**“ wurde am 1.10.2012 vom Katholischen Bildungswerk Steiermark gestartet, einem Verein für Erwachsenenbildung der Diözese Graz-Seckau. Er erstellt intergenerationelle Aktions- und Bildungsprogramme und bezieht regionale KooperationspartnerInnen in die Durchführung ein. Zielgruppen sind Kinder, Eltern, Großeltern und SeniorInnen. Jung und Alt werden zusammengebracht, um sich und ihre Erfahrungen auszutauschen und altersrelevante Stereotype zu ändern. Kooperiert wird auch mit Eltern-Kind-Zentren, Schulen, Kindergärten, Pfarren, Gemeinden sowie SeniorInnenheimen und –

verbänden. Online: <http://www.genga.at/de/home/treff.generationen-regional.html> [Abruf am 28.10.2017].

Unter dem Namen „**Zeit-Hilfs-Netz**“ wurden im Herbst 2012 und Frühjahr 2013 mehrere Hilfsprojekte in einzelnen steirischen Gemeinden unter Federführung der Steiermärkischen Landesregierung, Verein Landentwicklung Steiermark, ins Leben gerufen. Es ist eine Plattform, die gegenseitige Nachbarschaftshilfe anregt und Generationen näher bringt, um die Selbstorganisation zu fördern und dadurch die Lebensqualität zu steigern. Online: <http://www.genga.at/de/home/zeit-hilfs-netz.html> [Abrufe am 28.10.2017]. Das Zeit-Hilfs-Netz wird in 10 steirischen Gemeinden tagtäglich von allen Generationen genutzt. Regelmäßige Treffen fördern das gegenseitige Kennenlernen und Vertrauen. Laut Zeit-Hilfs-Netz sind die Mitglieder gegen Zahlung eines kleinen Mitgliedsbeitrages beim Sponsorpartner Uniqa-Versicherung unfall- und haftpflichtversichert. Online: <http://zeit-hilfs-netz.at/> [Abruf am 15.12.2017].

Das Projekt „**Generationendialog Steiermark**“ ist ein ZeiteugInnenprojekt, das am 1.2.2013 von der ARGE Jugend gegen Gewalt und Rassismus initiiert und durch die Steiermärkische Landesregierung, Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft, Fachabteilung Gesellschaft und Diversität, gefördert wurde. Das Projekt initiiert reale und virtuelle intergenerative Dialogveranstaltungen in der Steiermark, bei denen Jugendliche mit ZeiteugInnen und ExpertInnen sprechen und die Ergebnisse in kurzen Filmclips auf Youtube präsentieren. Online: <http://www.genga.at/de/home/generationendialog-steiermark.html> [Abruf am 28.10.2017]. Das Projekt dient einer „neuen Erinnerungs- und Gedenkkultur als Medium einer zukunftsbezogenen Demokratie- und Menschenrechtsbildung“, bei der Zeitgeschichte primär aus der Opferperspektive dargestellt wird. Online: <http://www.generationendialog-steiermark.at/projekt/> [Abruf am 15.12.2017]. Es entstehen wechselseitige Effekte, bei denen sowohl ZeiteugInnen als auch Jugendliche lernen und profitieren. Während die ZeiteugInnen ihre Biografie aufarbeiten, Erfahrung weitergeben und gleichzeitig technische Kenntnisse erlernen, geben die involvierten Jugendlichen technisches Wissen weiter und erhalten Geschichtswissen aus erster Hand.

Das Mehrgenerationenprojekt „**Miteinander leben – voneinander lernen**“ in Weiz regte Jung und Alt zum gegenseitigen Austausch in themenspezifischen Teilprojekten an. Zwischen 1.8.2012 und 31.7.2014 wurden SeniorInnen befragt, eine Freiwilligenbörse und ein Lebenshilfe-Kaffee etabliert sowie eine Sozial- und Gesundheitsmesse veranstaltet. Aus dem ursprünglichen Gesamtprojekt sind kleinere Sozialprojekte hervorgegangen, die noch bestehen und mittlerweile vom Sozial- und Gesundheitsmanagement der Stadt Weiz koordiniert werden. Projektträger sind die Stadt Weiz und das Sozial- und Gesundheitsmanagement (SGM) Weiz, die mit regionalen PartnerInnen, wie Jugendhaus,

Lebenshilfe, SeniorInnenzentrum der Volkshilfe, SeniorInnenbeirat und anderen vernetzt kooperieren. Online: <http://www.genga.at/de/home/mehrgenerationenprojekt-weiz.html> [Abruf am 28.10.2017].

### **Was haben die noch laufenden regionalen Projekte gemeinsam?**

Die oben angeführten regional erfolgreichen Projekte haben einige Gemeinsamkeiten. Im Hinblick auf die Aspekte des erfolgreichen, aktiven und produktiven Alterns ist zu erkennen, dass alle hier genannten Projekte sich primär auf den Aspekt des aktiven Alterns beziehen, da sie sehr auf Lebensqualität, soziale Partizipation und ein Miteinander der Generationen fokussieren. Auch der Aspekt des erfolgreichen Alterns lässt sich im Sinne von Optimierungsanpassungen an sich ändernde Bedingungen erkennen. Der Aspekt des produktiven Alterns tritt nur im Zusammenhang mit freiwilligem Engagement in Erscheinung. Es fällt auf, dass keines der genannten Projekte an Gewinn, sondern gemeinnützig orientiert ist. Allerdings sind die meisten in stabile Organisationen eingebettet, was sie eher absichert. Dies könnte bei Bedarf einen größeren Rückhalt bieten als eine eventuelle Förderung, auf die nicht bei jedem dieser Projekte verwiesen wird. Beispielsweise steht hinter dem Mehrgenerationenhaus ein ganzes Nobelviertel von Graz, der Treffpunkt Generationen ist in der Katholischen Kirche verankert, das Zeit-Hilfs-Netz sowie der Generationendialog haben das Land Steiermark und das Mehrgenerationenprojekt Weiz die Stadt Weiz im Hintergrund. Eine weitere Gemeinsamkeit besteht im Miteinander mehrerer Generationen. Die Projekte beziehen sich nicht nur auf eine Generation wie die Baby-Boomer, sondern sie sind relativ breit für mehrere Zielgruppen aufgestellt. Darüber hinaus besetzen sie gesellschaftspolitische Themen, die in der Regel auf großes Interesse in der Bevölkerung stoßen: das Mehrgenerationenhaus die Stadtentwicklung, der Treffpunkt Generationen den Bildungsbereich, das Zeit-Hilfs-Netz die Nachbarschaftshilfe am Land, der Generationendialog die sensible Geschichtsaufarbeitung und das Mehrgenerationenprojekt Weiz den Sozialbereich.

Mit Bezug auf die im Österreichischen Bundesplan für SeniorInnen beschlossenen Ziele (BMASK, 2013) ist feststellbar, dass die regionalen Projekte, die nachhaltig und erfolgreich laufen, nicht auf einen längeren Verbleib im Arbeitsleben (Ziel 1) abzielen, sondern dass hier die anderen Ziele im Vordergrund stehen. In diesen regionalen steirischen Projekten geht es vor allem um die soziale Teilhabe und Nicht-Diskriminierung Älterer (Ziel 2), die Schaffung einer förderlichen Umwelt für Gesundheit, Unabhängigkeit und Altern in Würde (Ziel 3) sowie die Förderung des intergenerationellen Dialogs und der Generationensolidarität (Ziel 4).

### **Erfolgreiche Projekte, die bereits abgeschlossen sind:**

„**Active, Able and Aware**“ war ein EU-finanziertes Projekt des Österreichischen Roten Kreuzes, Landesverband Steiermark, Abteilung Soziale Dienste/Migration, das am 1.8.2012 startete und auf aktives Altern durch Lebenslanges Lernen abzielte. 2013 fanden zwei österreichisch-rumänische Austauschprogramme mit jeweils vier älteren freiwilligen RK-MitarbeiterInnen über 50 Jahren statt. Dabei ging es um die Stärkung der interkulturellen Kompetenzen sowie Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Teilnehmenden und des RK-Angebotes. Online: <http://www.genga.at/de/home/active,-able-and-aware.html> [Abruf am 28.10.2017].

Das Projekt „**ALTERNative Schönheit**“ des Trägervereins Frauenservice Graz regte zu einem Überdenken von Klischees und gängigen Schönheitsidealen an und ermutigte Frauen jeden Alters zu mehr Selbstbewusstsein. Von Anfang 2013 bis Ende 2014 wurden Plakate in einer Wanderausstellung gezeigt, mit der eine breite Öffentlichkeit angesprochen wurde. KooperationspartnerInnen waren der Studiengang Informationsdesign der FH Joanneum, Frauengesundheitszentrum, Frauenreferat, Karl-Franzens-Universität Graz, etc. Online: <http://www.genga.at/de/home/alternative-schoenheit.html> [Abruf am 28.10.2017].

Das „**Generationenprojekt: Was ich mal werden will? Wie`s früher so war?**“ der Kinderfreunde Steiermark führte von Frühjahr 2012 bis Ende 2014 generationenübergreifende Aktivitäten im Mürztal durch. Das Projekt wurde vom Land Steiermark gefördert und diente dazu, dass Kinder die Arbeitsplätze in der Region und deren historischen Aspekte besser kennenlernen. Zielgruppen waren Kinder, Eltern und Großeltern. Mit den Kinderfreunden kooperierten die Familienakademie der Kinderfreunde und das Eltern-Kind-Zentrum Mürztal. Online: <http://www.genga.at/de/home/das-generationenprojekt-was-ich-mal-werden-will-wies-frueher-so-war.html> [Abruf am 28.10.2017].

„**MUKUMI**“ (Multikultureller Generationenmix) war ein Projekt, das vom Netzwerk Bildung im Alter und der ÖH Uni Graz, Referat für Generationenfragen, getragen und vom Land Steiermark gefördert wurde. Im Rahmen des Projekts wurden zwischen Frühjahr 2013 und Herbst 2015 regionale Seminare zu Generationenthemen in einer multikulturellen Gesellschaft veranstaltet, um Kinder, Jugend und Alter, aber auch andere Kulturen zu einem vorurteilsfreien Miteinander anzuregen. Basis des Projekts war die Vernetzung von AusbildungsteilnehmerInnen in unterschiedlichen Regionen untereinander und mit anderen Erwachsenenbildungseinrichtungen. Online: <http://www.genga.at/de/home/mukumi.html> [Abruf am 28.10.2017]; <http://www.bia-net.org/de/mukumi.html> [Abruf am 15.12.2017].

Bereits 2011 wurde „**Learn & Network**“ als Projekt für die Generation 50+ durch das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie gefördert, um älteren Menschen



durch Lernen und Vernetzung die selbstbestimmte Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien näher zu bringen. Als Zielgruppen waren die Altersgruppe der Baby-Boomer und Ältere definiert. Koordiniert wurde das Projekt vom Schulungszentrum Uranschek, Joanneum Research, Uni Klagenfurt und Youspi Consulting. Später gingen daraus die Web-Plattform „**Senioren im Netz**“ sowie das von der Kleinen Zeitung unterstützte Projekt „**Fit im Netz**“ hervor, bei dem SchülerInnen ältere Menschen im Umgang mit dem Computer schulten. Das Projekt wurde aufgrund des sinkenden Interesses eingestellt (Friesenbichler, 2012). Online: <http://fitimnetz.kleinezeitung.at/> [Abruf am 15.12.2017].

### **Was haben die bereits abgeschlossenen Projekte gemeinsam?**

Auch die hier genannten, bereits abgeschlossenen Projekte haben ihre Gemeinsamkeiten: sie beziehen sich alle auf ein gutes Miteinander der Generationen, sie wurden alle – nur für einen bestimmten Zeitraum – finanziell gefördert und früher oder später danach eingestellt. Dies erfolgte aus betriebswirtschaftlichen Gründen bzw. abnehmendem Interesse der Zielgruppen. Alle hier angeführten Projekte haben zwar namhafte Organisationen im Hintergrund, aber trotzdem wurde keines längerfristig weitergeführt. Die Baby-Boomer zählten bei allen eingestellten Projekten zu den Zielgruppen, aber nicht ausschließlich.

Im Hinblick auf die Aspekte erfolgreichen, aktiven und produktiven Alterns ist zu sagen, dass der produktive Aspekt bei allen Projekten mit freiwilligem Engagement in Erscheinung tritt, beim Generationenprojekt im Müürztal allerdings sogar im Hinblick auf einen längeren Verbleib der ArbeitnehmerInnen in den regionalen Unternehmungen. Alle hier angeführten Projekte beziehen sich auch auf Aspekte des aktiven Alterns, wie intergenerative Schwerpunkte, Lernen und freiwilliges Engagement im Alter. Das Projekt „ALTERnative Schönheit“ kann auch auf den Aspekt des erfolgreichen Alterns durch ein Akzeptieren naturgegebener Veränderungen bezogen werden. Mit Blick auf die vier Ziele des Österreichischen Bundesplans für SeniorInnen fällt auf, dass nur die Projekte „Active, Able and Aware“ und „ALTERnative Schönheit“ keinen Bezug zu Ziel 1 haben, sondern sich vorwiegend auf die Ziele 2 bis 4 beziehen. Sie bemühten sich vor allem um persönliche Weiterentwicklung, Nicht-Diskriminierung, Altern in Würde und Generationensolidarität.

### **Was unterscheidet nun die noch laufenden von den eingestellten regionalen Projekten?**

Die nachhaltig erfolgreich laufenden regionalen Projekte sind im Vergleich zu den bereits eingestellten regionalen Projekten weniger auf den Aspekt des produktiven Alterns gerichtet, vielmehr sind sie auf die gesundheitsfördernde Dimension des aktiven Alterns bedacht: Lebensqualität im Alter, soziale Teilhabe, Nicht-Diskriminierung und Solidarität zwischen den unterschiedlichen Generationen. Obwohl alle beschriebenen Projekte in namhaften Organisationen verankert sind und dadurch einen sichernden Rückhalt haben, sind die

erfolgreich verlaufenden Projekte weniger von Förderungen abhängig als es jene Projekte waren, die meist nach dem Ende der Förderung eingestellt wurden. Bei den Themen und Inhalten lassen sich keine Rückschlüsse auf Erfolg oder Misserfolg ziehen. Weder die nachhaltig erfolgreichen noch die eingestellten Projekte beschränkten sich auf die Generation der Baby-Boomer, sondern sprachen breitere Zielgruppen an.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die groß angelegten Projekte die Baby-Boomer ansprechen und in erster Linie auf den Aspekt des produktiven Alters abzielen, wobei der Aspekt des erfolgreichen Alterns mitschwingt. Sie verfolgen politisch-strategische, bundesweite und von der EU vorgegebene Ziele, wie Erhöhung der Beschäftigung und längerer Verbleib im Erwerbsleben. Im Gegensatz dazu klammern die kleineren regionalen Projekte den produktiven Aspekt fast ganz aus und gehen in Richtung aktives und erfolgreiches Altern. Generell zielen die kleinen regionalen Projekte auf Erhöhung von Lebensqualität und Selbstbestimmung im Alter, soziale Teilnahme, Nicht-Diskriminierung und ein gutes Miteinander unterschiedlicher Generationen und Kulturen. Das vielfältige Angebot an kleinen regionalen Projekten richtet sich an breite Altersgruppen und motiviert die Menschen zum aktiven Mitmachen im eigenen Wohnumfeld.

## **8. Schlussfolgerung**

Die vorliegende Bachelorarbeit behandelt zwei zusammenhängende Forschungsfragen: „Wie lassen sich die Baby-Boomer in der Steiermark charakterisieren?“ und „Welche regionalen Strukturen und Angebote gibt es, damit sie aktiv, produktiv und erfolgreich altern können?“ In Beantwortung der ersten Frage portraitiert der erste Teil der Arbeit die steirischen Baby-Boomer mit der Beschreibung ihrer typischen Merkmale: Zur Generation der Baby-Boomer, die zwischen 1955 und 1969 geboren wurde, zählt fast ein Viertel (22,7%) aller SteirerInnen. Sie haben eine bessere Ausbildung als ältere Generationen, die meisten haben eine Lehre abgeschlossen, jede/r Zehnte von ihnen hat studiert. Sie haben das Durchschnittsalter von 43,6 Jahren bereits überschritten, dürfen aber mit einer weiter steigenden Lebenserwartung rechnen. Im österreichischen Vergleich bestehen kaum Unterschiede. Weil die Baby-Boomer zwischen jüngeren und älteren Generationen leben, haben sie sich mit Themen zu beschäftigen, die von der Loslösung ihrer Kinder bis zur Pflegebedürftigkeit der Eltern reichen. Sie sind in vielen sozialen Feldern freiwillig engagiert und nützen vielfältige Angebote des lebenslangen Lernens. In wirtschaftlicher Hinsicht gelten die konsumfreudigen, kompetenten und kaufkraftstarken „Best Ager“ als Zukunftsmarkt. Allmählich kommen die Baby-Boomer aber in die Jahre, die den Übergang vom erwerbsfähigen Alter in die Pension bedeuten. Gegen Ende der Erwerbskarriere sinkt ihre Erwerbsquote kontinuierlich ab, der Übergang in die Pension erfolgt oft frühzeitig und durch Krankheiten oder Arbeitslosigkeit eingeleitet. Die

Generation der Baby-Boomer wird in den nächsten Jahren immer mehr ins Rampenlicht rücken, wenn immer weniger erwerbstätige Menschen immer mehr ältere Menschen mit versorgen müssen.

Den steigenden Herausforderungen im Sozialsystem wird mit Konzepten des aktiven, produktiven und erfolgreichen Alterns begegnet. Diese Konzepte liefern den theoretischen Hintergrund für die zweite Forschungsfrage, die im zweiten Teil dieser Bachelorarbeit beantwortet wird. Die Steiermark verfügt über große, bundesweit angelegte Programme und kleinere regionale Projekte, damit die Baby-Boomer – und auch andere Altersgruppen – möglichst gesund, aktiv, produktiv und erfolgreich altern können. Die groß angelegten Programme setzen beim Erwerbsleben an, demzufolge schaffen sie Strukturen, die primär produktiven und erfolgreichen Alternsaspekten Rechnung tragen. Dazu zählen die Betriebliche Gesundheitsförderung, „fit2work“, „Einstellungssache 50+“ und „Nestor<sup>GOLD</sup>“. Mit diesen Programmen versuchen Politik und Wirtschaft paternalistisch, die Produktivität im Land zu fördern, zu erhalten und sogar intergenerativ weiterzugeben. Dennoch herrscht gerade für Ältere am Ende ihres Erwerbsalters ein starker Selektionsmechanismus am Arbeitsmarkt.

Aber auch außerhalb des Erwerbslebens haben die SteirerInnen vielfältige Möglichkeiten ihren Alter(n)sprozess im näheren Wohn- und Lebensumfeld aktiv mitzugestalten. Neben den genannten großen Programmen gibt es in der Steiermark auch kleinere regionale Projekte, die mehrere Generationen, darunter auch die Baby-Boomer, adressieren. Sie bieten dem/r Einzelnen in seinem/ihrem individuellen Lebensbereich diverse Optionen zur Mitgestaltung, zur Verbesserung der Lebensqualität, zum solidarischen Miteinander und zur persönlichen Weiterentwicklung. Good-Practice-Beispiele dafür liefern das „Mehrgenerationenhaus Waltendorf“, der „Treffpunkt Generationen“, das „Zeit-Hilfs-Netz“, der „Generationendialog Steiermark“ oder das Projekt „Miteinander leben – voneinander lernen“. Erfolgversprechend sind kleinere Regionalprojekte, die eher die Aspekte des aktiven und erfolgreichen Alterns vor produktive Aspekte stellen, wenn sie in ein wirtschaftlich stabiles Umfeld eingebettet und gemeinnützig orientiert sind. Sie wirken nachhaltig, wenn sie die Lebensqualität der Menschen im Alter und rund um ihren Wohnort erhöhen, ihre soziale Mitgestaltung und Teilhabe fördern, niemanden diskriminieren und die Solidarität unter den Generationen stärken. Dadurch fördern sie auch das Bewusstsein und die Eigenverantwortung der Baby-Boomer für ihr Alter(n), was in Zukunft immer wichtiger werden wird. Derzeit ist in der Steiermark zwar ein breites Angebot an regionalen Projekten verfügbar, ein weiterer Ausbau wäre aber wünschenswert. Darüber hinaus ist jedenfalls auch sehr viel Eigeninitiative der Baby-Boomer gefragt, damit sie aktiv, produktiv und erfolgreich altern können.

## Literaturverzeichnis

- Arbeitsmarktservice Österreich. (2017). Eingliederungsbeihilfe („Come Back“). Online: <http://www.ams.at/service-unternehmen/foerderungen/eingliederungsbeihilfe-come-back> [Abruf am 6.9.2017]
- AUVA. (2017). fit2work. Online: <https://www.auva.at/portal27/auvaportal/content?contentid=10007.670897&portal:componentId=gtncd90380e-762a-4127-91ff-214ca722fac5&viewmode=content> [Abruf am 17.8.2017]
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1989). Optimierung durch Selektion und Kompensation. Ein psychologisches Modell erfolgreichen Alterns. *Zeitschrift für Pädagogik*, 35 (1989), 85–105.
- Baumgartner, K., Kolland, F., & Wanka, A. (2013). *Altern im ländlichen Raum: Entwicklungsmöglichkeiten und Teilhabepotentiale*. Stuttgart: Kohlhammer.
- BGF Netzwerk. (2017). Betriebliche Gesundheitsförderung. Online: <http://www.netzwerk-bgf.at/portal27/bgfportal/content/contentWindow?contentid=10007.701059&viewmode=content&portal:componentId=gtncc7fb682-b4f9-402e-8491-e9c4fbce09db> [Abruf am 10.12.2017]
- BMASK. (2013). Hundstorfer präsentiert bei 51. Tagung der UN-Kommission für soziale Entwicklung in New York die Wiener Ministerdeklaration zum Altern [Presseaussendung vom 5.2.2013]. Online: [https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20130205\\_OTS0105/hundstorfer-praesentiert-bei-51-tagung-der-un-kommission-fuer-soziale-entwicklung-in-new-york-die-wiener-ministerdeklaration-zum-altern](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20130205_OTS0105/hundstorfer-praesentiert-bei-51-tagung-der-un-kommission-fuer-soziale-entwicklung-in-new-york-die-wiener-ministerdeklaration-zum-altern) [Abruf am 15.12.2017]
- BMASK. (2015). *Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich. 2. Freiwilligenbericht*. Online: [https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/4/3/CH3434/CMS1451900458557/soziale-themen\\_freiwilliges-engagement\\_bericht-zur-lage-und-zu-den-perspektiven-des-freiwilligen-engagements-in-oesterreich.pdf](https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/4/3/CH3434/CMS1451900458557/soziale-themen_freiwilliges-engagement_bericht-zur-lage-und-zu-den-perspektiven-des-freiwilligen-engagements-in-oesterreich.pdf) [Abruf am 7.9.2017]
- BMASK. (2016). Eine Gesellschaft für alle Lebensalter: Förderung von Lebensqualität und aktivem Altern. Nationalbericht Österreich. 3. Überprüfung und Bewertung der Umsetzung des Internationalen Aktionsplan zum Altern von Madrid 2002. 2012-2016. Online: <https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/0/1/CH3434/CMS1488373602307/nationalbericht2016.barrierefrei.pdf> [Abruf am 4.9.2017]
- BMASK. (2017). Gütesiegel Nestor Gold. Online: [https://www.sozialministerium.at/site/Ministerium/Guetesiegel/NESTOR\\_GOLD/](https://www.sozialministerium.at/site/Ministerium/Guetesiegel/NESTOR_GOLD/) [Abruf am 6.9.2017]
- BMASK (Hrsg.). (o. J.). Gütesiegel Nestor Gold für alternsgerechte Organisationen und Unternehmen. Informationen und Indikatoren. Online:

- <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=262> [Abruf am 5.9.2017]
- Cumming, E., & Henry, W. E. (1961). *Growing Old*. New York: Basic Books.
- Denninger, T., Van Dyk, S., Lessenich, S., & Richter, A. (2014). *Leben im Ruhestand. Zur Neuverhandlung des Alters in der Aktivgesellschaft*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Erlinghagen, M. (2012). *Soziales Engagement in alternden Gesellschaften. Möglichkeiten und Grenzen des „produktiven Alterns“*. Vortrag im Rahmen des NAR-Seminars am 25.10.2012, Heidelberg. Online: [http://www.nar.uni-heidelberg.de/md/nar/medien/pdfs/erlinghagen\\_engagement\\_nar2012.pdf](http://www.nar.uni-heidelberg.de/md/nar/medien/pdfs/erlinghagen_engagement_nar2012.pdf) [Abruf am 4.9.2017]
- Europäische Kommission. (2006). Was ist Lebenslanges Lernen? Online: [https://web.archive.org/web/20080529154712/http://ec.europa.eu:80/education/policies/lll/life/what\\_islll\\_de.html](https://web.archive.org/web/20080529154712/http://ec.europa.eu:80/education/policies/lll/life/what_islll_de.html) [Abruf am 23.8.2017]
- European Commission. (1999). *Towards a Europe for all Ages – Promoting Prosperity and Intergenerational Solidarity*. Brussels.
- Friesenbichler, B. (2012). Projekt: Learn and Network. Projekt für die Generation 50+ fördert selbstbestimmte Nutzung von Neuen Medien und Vernetzung. *erwachsenenbildung.at*. Online: [https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten\\_details.php?nid=5922](https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten_details.php?nid=5922) [Abruf am 15.12.2017]
- Gatterer, G. (2014). Einführung in die Gerontopsychologie. FFH Gesellschaft zur Erhaltung und Durchführung von Fachhochschulstudiengängen mbH.
- Götz, R., Naylor, I., & Natter, E. (2006). *Productive Ageing in Europa. Recherchestudie zu Good Practice in ausgewählten Mitgliedsstaaten der EU*. Wien: AMS report, AMS Österreich. Online: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport54.pdf> [Abruf am 4.9.2017]
- Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger (Hrsg.). (2016). *Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2016*. Wien. Online: <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.555191&version=1474454013> [Abruf am 6.9.2017]
- Haverkamp, N., & Rudinger, G. (2016). *Mobilität 2030. Zukunftsszenarien für eine alternde Gesellschaft*. Bielefeld: transcript Verlag. Online: <http://www.transcript-verlag.de/media/pdf/425c459f60412c5507bf1bc33d060c05.pdf> [Abruf am 6.9.2017]
- Havighurst, R. J. (1961). Successful ageing. *The Gerontologist*, 1, 8–13. <https://doi.org/doi:10.1093/geront/1.1.8>.
- Hirzberger, G. (2014). *Vereinbarkeit von Berufsarbeit mit familiärer Betreuung älterer Menschen am Beispiel der Caritas der Diözese Graz-Seckau als Arbeitgeberin* (Masterarbeit). Karl-

- Franzens-Universität und Uni for Life, Graz. Online: <http://unipub.uni-graz.at/obvugrhs/download/pdf/252047?originalFilename=true> [Abruf am 30.10.2017]
- Höpflinger, F. (2011). Wandel des dritten Lebensalters. „Junge Alte“ im Aufbruch. Studententext und Daten zur Lebenslage von Frauen und Männern im Alter 65-74 in der Schweiz. Fragen des Übergangs in die nachberufliche Lebensphase, Befindlichkeit und Werthaltungen gesunder älterer Menschen. Online: <http://www.hoepflinger.com/fhtop/fhalter1.html> [Abruf am 6.9.2017]
- Höpflinger, F. (2015). *Wandel des dritten Lebensalters - „Junge Alte“ im Aufbruch Studententext und Daten zur Lebenslage von Frauen und Männern im Alter 65-74 in der Schweiz: Fragen des Übergangs in die nachberufliche Lebensphase, Befindlichkeit und Werthaltungen gesunder älterer Menschen*. Online: <http://www.hoepflinger.com/fhtop/DrittesLebensalter.pdf> [Abruf am 30.10.2017]
- Horx Zukunftsinstitut. (2010). Soziopanel. Ein Monitoring-Tool für sozialen Wandel. Online: <http://www.horx.com/Zukunftsforschung/Docs/02-M-13-Sozio-Panel.pdf> [Abruf am 6.9.2017]
- Kloimüller, I. (2016). Ein Gütesiegel für alter(n)sgerechte Organisationen und Unternehmen. *Sichere Arbeit, Internationales Fachmagazin für Prävention in der Arbeitswelt*, (5/2016), 26–29.
- Kolland, F. (2011). Bildung und aktives Altern. *Magazin erwachsenenbildung.at Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs*, 13/2011, 02-1-02-9.
- Kolland, F. (2014). Sozialgerontologie und Generationsbeziehungen. FFH Gesellschaft zur Erhaltung und Durchführung von Fachhochschulstudiengängen mbH.
- Kolland, F., & Ahmadi, P. (2010). *Bildung und aktives Altern. Bewegung im Ruhestand*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Köster, D. (2005). Bildung im Alter... die Sicht der kritischen Sozialwissenschaften. In T. Klie, A. Buhl, H. Entzian, A. Hedtke-Becker, & H. Wallrafen-Dreisow (Hrsg.), *Die Zukunft der gesundheitlichen, sozialen und pflegerischen Versorgung älterer Menschen* (S. 95–109). Frankfurt a. M.: Mabuse Verlag.
- Kruse, A. (2004). Oft übersehen und ungenutzt – die produktiven Kräfte des Alters. *Forschungsmagazin Ruperto Carola*, 3/2004. Online: <http://www.uni-heidelberg.de/presse/ruca/ruca04-03/s24oft.html> [Abruf am 4.9.2017]
- Kruse, A. (2008). *Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte. Multidisziplinäre Antworten auf Herausforderungen des demografischen Wandels*. Bielefeld: 2008.
- Land Steiermark. (2016a). Lebensunterhalt, Erwerbsbeteiligung und Beruf. *Steirische Statistiken*, 8/2016. Online: [http://www.statistik.steiermark.at/cms/dokumente/10003178\\_103033722/c9976397/Heft%2008-2016%20Lebensunterhalt.pdf](http://www.statistik.steiermark.at/cms/dokumente/10003178_103033722/c9976397/Heft%2008-2016%20Lebensunterhalt.pdf) [Abruf am 30.10.2017]

- Land Steiermark. (2016b). Natürliche Bevölkerungsbewegung 2015, Vornamensstatistik 2015. *Steirische Statistiken*, 13/2016. Online: [http://www.statistik.steiermark.at/cms/dokumente/10003178\\_103033722/10fb3d2a/Heft%2013-2016%20Nat%C3%BCrliche%20Bev%C3%B6lkerungsbewegung%202015.pdf](http://www.statistik.steiermark.at/cms/dokumente/10003178_103033722/10fb3d2a/Heft%2013-2016%20Nat%C3%BCrliche%20Bev%C3%B6lkerungsbewegung%202015.pdf) [Abruf am 30.10.2017]
- Land Steiermark. (2016c). Steiermark Wohnbevölkerung am 1.1.2016 Wanderungen 2015. *Steirische Statistiken*, 10/2016. Online: [http://www.statistik.steiermark.at/cms/dokumente/10003178\\_103033722/891df90e/Heft%2010-2016%20Bev%C3%B6lkerung%2001012016%2C%20Wanderungen%202015%20-%20Internet.pdf](http://www.statistik.steiermark.at/cms/dokumente/10003178_103033722/891df90e/Heft%2010-2016%20Bev%C3%B6lkerung%2001012016%2C%20Wanderungen%202015%20-%20Internet.pdf) [Abruf am 30.10.2017]
- Land Steiermark. (2017a). Steiermark Entwicklung des Bildungsstands 1971 - 2014. *Steirische Statistiken*, 2/2017. Online: [http://www.statistik.steiermark.at/cms/dokumente/10003178\\_103033722/6713334c/Heft%2002-2017-Internet.pdf](http://www.statistik.steiermark.at/cms/dokumente/10003178_103033722/6713334c/Heft%2002-2017-Internet.pdf) [Abruf am 30.10.2017]
- Land Steiermark. (2017b). Steiermark: Personen mit Pensionsbezug. Online: [http://www.statistik.steiermark.at/cms/dokumente/11679967\\_109801486/8a9c1850/RZ%202011%20Pensionsbezug.pdf](http://www.statistik.steiermark.at/cms/dokumente/11679967_109801486/8a9c1850/RZ%202011%20Pensionsbezug.pdf) [Abruf am 6.9.2017]
- Land Steiermark. (2017c). Durchschnittsalter 1.1.2017. Online: [http://www.statistik.steiermark.at/cms/dokumente/10004611\\_103034729/3f51cabd/Durchschnittsalter-17.pdf](http://www.statistik.steiermark.at/cms/dokumente/10004611_103034729/3f51cabd/Durchschnittsalter-17.pdf) [Abruf am 10.12.2017]
- Land Steiermark. (2017d, Oktober). Die Steiermark in Zahlen. Online: [http://www.statistik.steiermark.at/cms/dokumente/12630226\\_103030480/b1683d51/STEIERMARK\\_in\\_Zahlen\\_Ansicht.pdf](http://www.statistik.steiermark.at/cms/dokumente/12630226_103030480/b1683d51/STEIERMARK_in_Zahlen_Ansicht.pdf) [Abruf am 10.12.2017]
- Leoni, T. (2015). *Fehlzeitenreport 2015. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich* (S. 76). Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Online: [http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person\\_dokument/person\\_dokument.jart?publikationsid=58508&mime\\_type=application/pdf](http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=58508&mime_type=application/pdf) [Abruf am 4.9.2017]
- Mannheim, K. (1928). Das Problem der Generationen (1928/29). In L. von Friedburg (Hrsg.), *Jugend in der modernen Gesellschaft* (S. 23–48). Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Mietzel, G. (1997). *Wege in die Entwicklungspsychologie*. Weinheim: Beltz - Psychologie Verlags Union.
- Oberbauer, M. (2016). Grundlagen der Freiwilligenarbeit. FFH Gesellschaft zur Erhaltung und Durchführung von Fachhochschulstudiengängen mbH.
- OECD. (2000). *Reforms for an Ageing Society*. Paris.
- Pompe, H.-G. (2013). *Marktmacht 50plus. Wie Sie Best Ager als Kunden gewinnen und begeistern* (3.). Wiesbaden: Springer Verlag.

- Psihoda, S. (2015). Epidemiologie und Demografie. FFH Gesellschaft zur Erhaltung und Durchführung von Fachhochschulstudiengängen mbH.
- Rappolter, M. (2015). *Allianz Studie: Babyboomer. Ergänzungsmaterial zur Presseaussendung*. Wien: Allianz Österreich. Online: [https://www.allianz.at/v\\_1438639200000/ueber-allianz/media-newsroom/news/aktuelle-news/pa-download/20150218charts-babyboomer-vfinal2.pdf](https://www.allianz.at/v_1438639200000/ueber-allianz/media-newsroom/news/aktuelle-news/pa-download/20150218charts-babyboomer-vfinal2.pdf) [Abruf am 4.9.2017]
- Schöllgen, I. & Huxhold, O. (2009). Differenzielles Altern. *Informationsdienst Altersfragen*, 36(02/2009), 12–16.
- Sieber, G. (2011, Jänner 18). Die verfehltete Zielgruppe: Saarbrücker Wissenschaftlerin analysiert das Konsumverhalten von Älteren [Nachrichtenportal für Aktuelles aus Wissenschaft und Forschung]. Online: <https://idw-online.de/de/news404781> [Abruf am 4.9.2017]
- Statista. (2017). Statistikportal. Online: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/688040/umfrage/altersstruktur-in-oesterreich-nach-bundeslaendern/> [Abruf am 10.12.2017]
- Statistik Austria (Hrsg.). (2015). *Jahrbuch der Gesundheitsstatistik 2014*. Wien: Verlag Österreich GmbH. Online: [https://www.statistik.at/web\\_de/services/publikationen/4/index.html?includePage=detailedView&sectionName=Gesundheit&pubId=543](https://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/4/index.html?includePage=detailedView&sectionName=Gesundheit&pubId=543) [Abruf am 6.9.2017]
- Statistik Austria. (2017a). Alters- und geschlechtsspezifische Erwerbsquoten 2015 bis 2015 nach Bundesländern (laut Hauptszenario). Online: [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bevoelkerung/demographische\\_prognosen/erwerbsprognosen/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/demographische_prognosen/erwerbsprognosen/index.html) [Abruf am 7.9.2017]
- Statistik Austria. (2017b). Bevölkerung am 1.1.2017 nach Alter und Bundesland - Insgesamt. Online: [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung\\_nach\\_alter\\_geschlecht/023470.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_alter_geschlecht/023470.html) [Abruf am 30.7.2017]
- Statistik Austria. (2017c). Bevölkerungsprognose Steiermark. Online: [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bevoelkerung/demographische\\_prognosen/bevoelkerungsprognosen/027314.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/demographische_prognosen/bevoelkerungsprognosen/027314.html) [Abruf am 9.12.2017]
- Statistik Austria. (2017d). Bevölkerungsveränderung seit 1981 - Steiermark. Online: [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstand\\_und\\_veraenderung/bevoelkerungsveraeenderung\\_nach\\_komponenten/023590.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstand_und_veraenderung/bevoelkerungsveraeenderung_nach_komponenten/023590.html) [Abruf am 30.7.2017]
- Statistik Austria. (2017e). Bildungsteilnahme im Überblick. Online: [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bildung\\_und\\_kultur/erwachsenenbildung\\_weiterbildung\\_lebenslanges\\_lernen/weiterbildungsaktivitaeten\\_der\\_bevoelkerung/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/weiterbildungsaktivitaeten_der_bevoelkerung/index.html) [Abruf am 6.9.2017]



- Statistik Austria. (2017f). Demografische Abhängigkeitsquotienten und Durchschnittsalter seit 1869. Online: [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung\\_nach\\_alter\\_geschlecht/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_alter_geschlecht/index.html) [Abruf am 10.12.2017]
- Statistik Austria. (2017g). Erwerbspersonen nach Alter, Geschlecht und Bundesländern 2015 bis 2050 (laut Hauptszenario). Online: [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bevoelkerung/demographische\\_prognosen/erwerbsprognosen/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/demographische_prognosen/erwerbsprognosen/index.html) [Abruf am 6.9.2017]
- Statistik Austria. (2017h). Lebenslanges Lernen 1995-2016. Online: [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bildung\\_und\\_kultur/erwachsenenbildung\\_weiterbildung\\_lebenslanges\\_lernen/weiterbildungsaktivitaeten\\_der\\_bevoelkerung/020941.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/weiterbildungsaktivitaeten_der_bevoelkerung/020941.html) [Abruf am 6.9.2017]
- Statistik Austria. (2017i). Weiterbildungsaktivitäten. Online: [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bildung\\_und\\_kultur/erwachsenenbildung\\_weiterbildung\\_lebenslanges\\_lernen/weiterbildungsaktivitaeten\\_der\\_bevoelkerung/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/weiterbildungsaktivitaeten_der_bevoelkerung/index.html) [Abruf am 5.9.2017]
- Steiermärkische GKK. (2017). BGF Partnerbetriebe der STGKK. Online: <http://www.stgkk.at/cdscontent/load?contentid=10008.639472&version=1490689353> [Abruf am 18.8.2017]
- SVA. (2017). SVA Gesundheitshunderter. Online: <https://www.svagw.at/portal27/svaportal/content?contentid=10007.751244&viewmode=content&portal:componentId=gtn1b557cb7-22e9-42db-8e5a-e29aad7304f5> [Abruf am 25.8.2017]
- Vereinte Nationen. (2001). Alterung der Weltbevölkerung: 1950-2050. Zusammenfassung. Online: [http://www.un.org/esa/population/publications/worldageing19502050/pdf/german\\_execsum.pdf](http://www.un.org/esa/population/publications/worldageing19502050/pdf/german_execsum.pdf) [Abruf am 30.10.2017]
- WHO. (2002). Aktiv Altern: Rahmenbedingungen und Vorschläge für politisches Handeln. Online: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67215/2/WHO\\_NMH\\_NPH\\_02.8\\_ger.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67215/2/WHO_NMH_NPH_02.8_ger.pdf) [Abruf am 4.9.2017]
- zukunftsInstitut. (2017a). Silver Society: Die neue Alterskultur. Online: <https://www.zukunftsinstitut.de/artikel/silver-society-die-neue-alterskultur/> [Abruf am 4.9.2017]
- zukunftsInstitut. (2017b). Silver Society: Glossar. Online: <http://www.zukunftsinstitut.de/mtglossar/silver-society-glossar/> [Abruf am 3.9.2017]

## Online-Quellen:

<http://fitimnetz.kleinezeitung.at/> [Abruf am 15.12.2017]

<http://www.bia-net.org/de/mukumi.html> [Abruf am 15.12.2017]

<http://www.generationendialog-steiermark.at/projekt/> [Abruf am 15.12.2017]

<http://www.genga.at/> [Abruf am 28.10.2017]

<http://www.genga.at/de/home/active,-able-and-aware.html> [Abruf am 28.10.2017]

<http://www.genga.at/de/home/alternative-schoenheit.html> [Abruf am 28.10.2017]

<http://www.genga.at/de/home/das-generationenprojekt-was-ich-mal-werden-will-wies-frueher-so-war.html> [Abruf am 28.10.2017]

<http://www.genga.at/de/home/generationendialog-steiermark.html> [Abruf am 28.10.2017]

<http://www.genga.at/de/home/mehrgenerationenhaus-waltendorf.html> [Abruf am 15.10.2017]

<http://www.genga.at/de/home/mehrgenerationenprojekt-weiz.html> [Abruf am 28.10.2017]

<http://www.genga.at/de/home/mukumi.html> [Abruf am 28.10.2017]

<http://www.genga.at/de/home/treff.generationen-regional.html> (Abruf am 28.10.2017)

<http://www.genga.at/de/home/zeit-hilfs-netz.html> [Abruf am 28.10.2017]

<http://zeit-hilfs-netz.at/> [Abruf am 15.12.2017]

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Die steirischen Baby-Boomer in Zahlen .....	8
Tabelle 2: Veränderung der Erwerbsquoten 2001-2011 nach Alter und Geschlecht .....	10
Tabelle 3: Ausbildungsniveau der steirischen Baby-Boomer .....	11
Tabelle 4: Erwerbsquoten der älteren SteirerInnen im Österreich-Vergleich 2015 .....	13

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Alterspyramide für die Steiermark 1.1.2016 .....	9
Abbildung 2: Krankenstands-, Erwerbs- und Arbeitslosenquoten nach Alter, Österreich 2014 ....	14
Abbildung 3: Freiwilliges Engagement: Beteiligungsquote nach Alter (in Prozent) .....	17
Abbildung 4: Freiwilliges Engagement: Beteiligungsquote nach Bildung (in Prozent) .....	17

## **Abkürzungsverzeichnis**

AMS = Arbeitsmarktservice

AUVA = Allgemeine Unfallversicherungsanstalt

BGF = Betriebliche Gesundheitsförderung

BMASK = Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

EU = Europäische Union

LLL = Lebenslanges Lernen

OECD = Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

SVA = Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft

UNECE = Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa

WHO = Weltgesundheitsorganisation