

EWMD-Tagung: Women and their careers in their fifties

So hieß das Thema eines Workshops, ausgerichtet von EWMD und BPW Frankfurt, zu dem sich an einem trüben 1. Dezember 2007 gut ein Dutzend Damen zusammengefunden hatten.

Frau Poth-Mögele aus Brüssel hatte im Sommer 2007 angeregt, sich über dieses Thema auszutauschen, und die Resonanz war enorm.

Frau Christiane Eckardt hatte einen fantastischen Konferenzraum bei der Detecon in Eschborn organisiert, und so stand einem intensiven Gedankenaustausch nichts im Wege.

Schon während der Vorstellungsrunde wurden drei große Themenkreise deutlich:

1. Wie finde ich als Frau jenseits der 50 noch eine Festanstellung?
2. Wie gestalte ich die nächsten 20 Jahre?
3. Gibt es einen 3. Weg (neben der Festanstellung und einer Beratertätigkeit?)

In kleineren Gruppen wurden dann diese Problemfelder genauer angeschaut. Eine Outplacement-Expertin von v. Rundstedt & Partnern, brachte es auf den Punkt: auch für Männer gestaltet sich die Suche nach einer Festanstellung jenseits der 50 als schwierig, über 55 wird es sehr eng, und über 60 geht nichts mehr. Sie berichtete auch, dass eine erfolgreicher 50plus Kandidat diese Eigenschaften im Bewerbungsgespräch deutlich macht:

- Er will noch etwas reißen
- Er fühlt sich noch nicht alt
- Er verfolgt ein höheres Ziel als die jetzige Position
- Er ist lernbereit, vor allem von anderen und von jüngeren
- Er weiß, was er will

Lässt sich das nun auf weibliche Jobsuchende 50plus übertragen? Oh nein, hier ist die Situation weitaus komplexer. Das Expertenteam war sich einig: wenn eine Dame 50plus mit einem gleich kompetenten männlichen 50plus Kandidaten um eine Festanstellung konkurriert, wird der Mann vorgezogen. (bei einer Dame 30plus wäre das anders. Hier würde sie den gleich-alten, gleich befähigten Mann ausstechen und die Position bekommen)

Das ist natürlich eine deprimierende Erkenntnis, die das Workshop-Team so auf keinen Fall im Raum stehen lassen wollte.

Was kann also die 50plus Jobsuchende tun, um die Situation chancenreicher zu gestalten?

Zuerst einmal ist vermutlich gerade für ältere Frauen eine Auseinandersetzung mit der eigenen Außenwirkung, dem Image, sehr wichtig. Leider gibt es ja in Deutschland keine Vorbilder für ältere Frauen im Management. Es gibt in den 30 Dax-Unternehmen keinen weiblichen CEO, und auch nur eine einzige Dame (Personalvorstand bei der DB) auf Vorstandsebene.

Dafür bietet die Politik etwas mehr Hinweise, mit welchem Image „frau“ Karriere machen kann. Es gilt: Merkel oder Condolezza Rice. Anders formuliert: un-sexy, aber machtvoll als Muttertyp oder sexy, feminin, total gestylt wie Condolezza Rice. Die

sichere Variante ist der Merkel-Typ, da wir feststellen mussten, dass die gestylten Politikerinnen doch mehr Anfechtungen („ist lesbisch“) und Tratsch über sich ergehen lassen müssen. Trotzdem, ganz sexy, ganz feminin-attraktiv funktioniert auch.

Danach haben wir uns Gedanken gemacht, in welchen Bereichen ältere Managerinnen gute Chancen haben. Alles, was mit Kundenkontakten und Vertrieb zu tun hat, erscheint uns chancenreich, da hier durchaus auch eine mütterliche Komponente betont werden kann. Und, nicht zu unterschätzen, einen Wechsel in die Politik. Hier sind Frauen im Moment durchaus erfolgreicher als in der Wirtschaft. Wenn man kann, sollte man durchaus auch einen geographischen Wechsel erwägen und sich in die aktuellen Boom-Märkte (Asien, Ost-Europa) oder in Boom-Branchen z. B. Solarenergie) begeben. Kurz dahin, wo mehr Arbeit als Kandidaten vorhanden ist.

Und, immer wieder: Beratung.

Als Fazit haben wir formuliert: Ab 50 wird es sehr schwer, in Deutschland eine Festanstellung zu finden. Es ist ratsam, ab Mitte 40 diese Situation zu beherzigen und Alternativen zu erarbeiten. Und nach wie vor gilt, 80% der Jobangebote kommen aus dem eigenen Netzwerk. Das muss ab 50 noch mehr als vorher hochkarätig gepflegt und erweitert werden