

## “Ruhestand ohne Gleichheit: Warum arbeitswillige Männer und Frauen im Rentenalter unterschiedliche Chancen auf Beschäftigung haben”

Vor kurzem habe ich nach einem Vierteljahrhundert meine Beratungstätigkeit für ein Industrieunternehmen aus Altersgründen an meine Nachfolgerin übergeben. Es war meine eigene Entscheidung und dennoch war ich traurig, denn der Abschied aus einem vertrauten beruflichen Umfeld und von netten Kollegen ist immer mit Nostalgie verbunden. Die Welt dort geht weiter, aber ohne mich. Wird mich eine:r vermissen? Wohl kaum, denn die gleichaltrigen internen Mitarbeitenden haben sich schon lange in den Ruhestand verabschiedet — froh, nicht mehr täglich arbeiten zu „müssen“, während wir Freiberufler selbstbestimmt und eigenverantwortlich entscheiden, wann wir nicht mehr „wollen oder können“.

Für mich bedeutet das auch nicht das Ende meines Arbeitslebens, nur den Abschied aus der Konzernwelt. Ich liebe meine psychologische Beratungsarbeit als Kommunikations- und Verhaltenstrainerin und habe vor, so lange im KMU- und Privatkundenbereich weiterzumachen, wie meine Seminar-Teilnehmenden, Studierenden und Coachees gern von mir unterrichtet und gecoacht werden und sie von meinem Können und meiner Erfahrung profitieren. Das erfordert zweifellos die selbstkritische Beurteilung der eigenen kognitiven und digitalen Employability, doch das traue ich mir zu. Der bewusste Ausstieg aus der Konzernwelt hat mich allerdings animiert, über die Chancengleichheit von arbeitswilligen Männern und Frauen über 65 nachzudenken. Das Ergebnis ist dieser Artikel – der nicht als Faktenrecherche, sondern als humorige Betrachtung verstanden werden soll.

Tatsächlich sind die Chancen von berenteten Männern auf Beschäftigung eindeutig höher als die von berenteten Frauen. Allgemeine Statistiken zeigen, dass Männer im Ruhestand eine 30- bis 40-prozentige Wahrscheinlichkeit haben, eine neue Tätigkeit auszuüben. Der Prozentsatz von Frauen, die eine neue Beschäftigung finden, liegt hingegen nur bei 20 bis 30 %, wobei es sich hier um Durchschnittswerte handelt, die nach spezifischen Bedingungen variieren können. Was sind die Gründe für diese Verteilung? Zum einen suchen Männer tatsächlich aktiver nach Beschäftigungen, aber natürlich spielen auch Phänomene wie Altersdiskriminierung, Geschlechterrollen und unterschiedliche Netzwerkzugänge eine Rolle.

Dazu kommen die gängigen Stereotype, mit denen viele junge Menschen besonders älteren Frauen begegnen. So assoziiert die Jugend mit den weiblichen Baby Boomern häufig digitales Unvermögen, Langsamkeit und uneinsichtige Sturheit gegenüber Veränderung. Daraus resultiert dann der Wunsch, wir mögen uns bitte so bald wie möglich in den „wohlverdienten“ Ruhestand zurückziehen. Selbst wenn das Adjektiv *wohlverdient* zutreffen sollte, ist doch der Müßiggang nicht für jede:n erstrebenswert. Ich bin stets betroffen, wenn selbst ehemalige Mitarbeitende, die mich und mein Interesse an neuen Entwicklungen und Technologien gut kennen, mir raten, ich solle nun lieber Golf spielen, im Garten arbeiten, mich um die Enkel kümmern oder auf Dauer-Reise gehen. Es wird stillschweigend vorausgesetzt, dass dies mein Lebenssinn und Alterskonzept sein muss. Dabei habe ich stets Toleranz gelehrt und betont, dass jeder Mensch anders tickt, individuell altert und unterschiedliche Bedürfnisse habe, welche in keiner Weise falsch seien.

Was mich jedoch wirklich ärgert, ist die Ungleichheit der beruflichen Chancen von älteren Männern und Frauen. Berentete Frauen sieht man offenbar gerne an den Supermarktkassen, doch nur sehr selten in akademisch anspruchsvollen Berufen. Männern hingegen traut man Manager-Fähigkeiten bis ins hohe Alter zu. So sind 31 Aufsichtsratsmitglieder in den DAX-Unternehmen über 70 Jahre alt, aber niemand weiß, wie viele Frauen sich darunter befinden, da diese Infos nicht öffentlich zugänglich sind. Bei einem Gesamt-Frauenanteil von 39,1 % in den Aufsichtsräten der DAX-Unternehmen dürfte die Zahl aber verschwindend gering sein.

Als Freelancerin über 65 musste ich selbst erleben, dass ich bei Bewerbungen als externe Beraterin nicht über den Unterlagenversand hinauskam. Egal, wie viel ich zu bieten habe und wie gut ich zum

Anforderungsprofil passte, ich war den Stellen-Ausschreibenden nicht einmal mehr eine freundliche Absage wert. Vermutlich wundern sich die jungen Recruiter:innen über die Dreistigkeit, sich im Methusalem-Alter noch als Freelancer zu bewerben. Da mein ungeschöntes (!) Foto in den Business-Netzwerken noch jung genug auf Dienstleister wirkt, die mir Kundengewinnungs-Maßnahmen verkaufen wollen, habe ich sogar versucht, mein Geburtsdatum im CV wegzulassen, doch offenbar verriet mein Studienbeginn in der Mitte der 1970er Jahren mein wahres Alter. Meine Neukunden-Akquise dagegen klappt wegen der Empfehlungen meiner Kunden, die mich und meine Agilität kennen und mein Wissen und meine Erfahrung zu schätzen wissen, immer noch sehr gut.

So stellt sich mir die Frage, woran die Chancenungleichheit von Männern und Frauen tatsächlich liegt? Sind Frauen leistungsschwächer, bauen sie im Postklimakterium kognitiv und physisch schneller ab als Männer oder sind sie einfach weniger interessiert am Arbeiten im Alter? Ich kann nur von mir ausgehen, habe aber einen Verdacht und eine ketzerische These: Frauen werden bei aller fachlichen Kompetenzannäherung in unserer männlich dominierten Arbeitswelt immer auch nach der Attraktivität Ihrer Erscheinung beurteilt. Evolutionär bedingt urteilt das limbische System in unserem Gehirn bereits nach 500 m/sec. darüber, ob das Gegenüber Freund oder Feind ist und ob es sexuell attraktiv erscheint oder nicht. Diese Anziehungskraft auf das männliche Geschlecht lässt naturgemäß nach, wenn die „Fuckability“ vorbei ist, wie es Iris Berben in einem Interview zu ihrem 70. Geburtstag treffend formulierte.

Männer hingegen werden auch im hohen Alter noch als attraktiv empfunden, solange sie Merkmale wie Macht, Geld, Bildung und Lebenserfahrung aufweisen. Mit ihnen wird begeistert geflirtet – über alle Altersgrenzen hinweg, während sicher kein junger Mann im Business auf die Idee käme, eine alte Frau zu charismieren, es sei denn, er verspräche sich einen beruflichen Vorteil davon. Ich kann dieses Verhalten neidlos nachvollziehen, denn der Anblick von attraktiven Kolleg:innen und ein fröhliches Geplänkel bereiten jedem Freude und sorgen für Spaß am Arbeitsplatz.

Letztendlich sollte jugendliche Strahlkraft jedoch nicht mit Begünstigung oder Chancenerhöhung verbunden werden. Doch in der Realität ist dies häufig der Fall. Ich selbst habe in jungen Jahren oft genug von meinem Aussehen profitiert, indem ich mehr Beachtung erhielt als andere. Ob man mir deswegen auch fachlich mehr zugetraut hat als den anderen, habe ich nie kritisch hinterfragt, sondern es als gegeben hingenommen. In späteren Lebensjahren habe ich mich jedoch weniger durch mein Frausein als durch Kompetenz, Fleiß und Wissen ausgezeichnet. Deswegen war ich wie vom Donner gerührt, als ich von einem männlichen Kollegen hörte, dass meine 36 Jahre jüngere Nachfolgerin zwar nicht meine fachlichen Zertifizierungen besäße, aber dies mit Charme ausgleichen würde.

Ich frage mich seither, ob dies einem Mann ebenfalls passieren könnte? Würden seine Zertifikate auch durch Charme ersetzt? Oder ist Charme bei Männern unfairerweise kein Leistungskriterium? Als Eignungsdiagnostikerin habe ich das Merkmal „Charme“ tatsächlich auch noch in keinem Kompetenzmodell gefunden, dennoch weiß ich, was damit gemeint ist: Jugendliche Attraktivität, Fröhlichkeit und gute Laune. Eigenschaften, die den Spaßfaktor in der Zusammenarbeit erhöhen und ein Wohlgefühl bei den Beteiligten auslösen.

Und das, liebe Geschlechtsgenossinnen der Baby Boomer Generation, sollten wir uns auf die Fahnen schreiben. Um im Alter beim Arbeitsteam noch beliebt zu sein, sollte die Zusammenarbeit mit uns Spaß machen und wir sollten mit guter Laune und Humor **sowie** mit Erfahrung, Wissen und Kompetenz punkten, ohne dabei besserwisserisch, unflexibel und bitter zu wirken. Wir besitzen vielleicht nicht (mehr) die Faktoren, die junge Frauen oder reife Männer im Beruf attraktiv machen, aber mit Weisheit und Hilfsbereitschaft, sprich Verständnis und einem offenen Ohr für andere, können wir einem Team immer noch zu mehr Leistung verhelfen!

Darum mein Appell an alle Führungskräfte: Überseht uns nicht komplett und sortiert uns nicht von vorneherein aus, sondern gebt uns eine Chance, unser Können einzubringen!