

Zwischen 35 und 50 ist «Rush Hour». So bezeichnet Claudia Sidler-Brand den Lebensabschnitt, in welchem häufig alles unter einen Hut gebracht werden muss: Man strebt nach beruflichem Erfolg, gründet eine Familie, bildet sich weiter, macht Karriere und engagiert sich womöglich noch im Sportverein. Das sei nicht ideal, meint Claudia Sidler-Brand, die an der School of Management and Law der Hochschule ZHAW als Dozentin arbeitet und sich auf das Thema Alter und Arbeit spezialisiert hat. «Warum muss bis 50 alles erledigt sein?», fragt sie sich.

Die Expertin plädiert dafür, den Berufs Jahren zwischen 50 und 65 mehr Gewicht beizumessen. «Viele Berufstätige verfügen in dieser Lebensphase über ein grosses Erfahrungswissen, das für Arbeitgeber interessant ist.» Ausserdem werde die Generation 50 plus aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung und im Hinblick auf die Erhöhung des Rentenalters an Bedeutung gewinnen.

#### Längere Verbleibzeit

Auch Headhunterin Gabriela Brahier Stark von der MPB Recruitment Group AG sieht bei den über 50-Jährigen ein grosses Potenzial. Im Arbeitsalltag macht sie jedoch eine andere Erfahrung: «Meist suchen die Unternehmen Kaderleute im Alter zwischen 35 und 50.» Grund dafür sei nicht etwa das Salär, sondern der Wunsch nach einer möglichst langen Verbleibzeit in der Firma. Das ist offensichtlich ein Trugschluss: «Die Wahrscheinlichkeit eines Jobwechsels ist bei den Jüngeren grösser als bei Menschen ab 50», sagt die promovierte Theologin.

Im konkreten Fall sucht Gabriela Brahier Stark deshalb das Gespräch mit ihren Kunden. «Wenn man aufzeigt, dass eine ältere Person durchaus noch zehn Jahre einen Mehrwert bringen kann, sind die Arbeitgeber meist offen», sagt sie. Dennoch stehen nicht allen älteren Personen die Türen offen: Gefragt sind gut Qualifizierte, die sich stetig weitergebildet und eine solide Laufbahn zurückgelegt haben. «Sie eignen sich vor allem für Positionen, in denen eine gewisse Seniorität und Vertrauenswürdigkeit verlangt wird», so die Headhunterin. Häufig seien dies Schlüssel- oder Führungspositionen.

#### Branche als Risikofaktor

Qualifizierung und Spezialisierung sind auch in den Augen von Claudia Sidler-Brand entscheidende Elemente, wenn es um die Chancen der Generation 50 plus geht. Die Soziologin



#### DIE SPÄTEN BERUFSJAHRE

## «Das biologische Alter ist zweitrangig»

Das Erfahrungswissen von über 50-Jährigen gewinnt im Berufsalltag zunehmend an Wert. Arbeitgeber tun deshalb gut daran, diese Generation einzubinden.

weiss aus jahrelanger Beratungstätigkeit, dass ungelernete Personen mit zunehmendem Alter auf dem Markt einen schweren Stand haben.

Auch die Branche spielt offensichtlich eine wichtige Rolle: Eine Studie der Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zürich belegt, dass über 50-jährige Arbeitnehmende im Gesundheits- und Sozialwesen, in der Erziehung und Bildung und in der öffentlichen Verwaltung stärker vertreten sind als in anderen Sektoren. Sogar deutlich untervertreten sind sie im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Bereich Informa-

tion und Kommunikation, im Gastgewerbe sowie im Immobiliensektor. In diesen Branchen sei das Risiko, arbeitslos zu werden, für Menschen über 50 grösser als für Jüngere, hält die Untersuchung fest.

#### Souveräner Auftritt

Trotzdem ist Claudia Sidler-Brand überzeugt, dass auf dem Schweizer Arbeitsmarkt in erster Linie die Ausbildung, der berufliche Status und das Geschlecht ausschlaggebend seien. «Das biologische Alter ist zweitrangig», so die Expertin. Es gibt aber ein paar relevante Punkte, die sich

ältere Semester zu Herzen nehmen sollten. Für Headhunterin Gabriela Brahier Stark ist vor allem «ein souveräner Auftritt entscheidend». Man müsse eine natürliche Autorität ausstrahlen, ohne ein Blender zu sein. Ausserdem sollte man körperlich und mental fit sein und einen gesunden Elan versprühen. «Beim Gegenüber muss die Überzeugung wachsen, dass man der Person diese Aufgabe zutrauen kann», so Brahier Stark. Wenn dann auch noch der Leistungsausweis stimmt, ist man vielleicht schon auf der Zielgeraden.

Monika Bachmann