



## Ü 60

Mein Telefon läutet. Ich erkenne die Stimme sofort. Eine Frau, in der Stadt und von mir selbst hoch geachtet: „Ein kleiner Kreis beschäftigt sich mit der Frage, warum beruflich sehr erfolgreiche Frauen, fit, voller Elan und im besten Alter, keine Anschlussoptionen haben.“ Um dann gleich ihre Frage anzufügen: „Könnten Sie sich vorstellen, in unserer Ü-60-Gruppe mitzuarbeiten und diesem Phänomen nachzugehen?“

Dann beschreibt sie mir den Sachverhalt, der im Zentrum gesellschaftlicher Diskussionen um Frauen in Führungspositionen, Quotierung und Lohnungleichheit liegt. Frauen, die sich längst durchgesetzt und ihre Eignung in den höchsten Positionen bewiesen haben, bekommen nach Auslaufen ihrer Arbeitsverträge und Mandate selten weitere Angebote von hoher gesellschaftlicher Reputation. Ehemalige Ministerinnen, Geschäftsführerinnen, Generalsekretärinnen und Präsidentinnen von Hochschulen, alle sehr geschätzt und mit größtem Bedauern verabschiedet, sind nicht mehr gefragt. Am Alter kann das nicht liegen. Die Männer derselben Kategorie reichen sich weiter die Hand, auch im Ruhestand. Man vermittelt sich gegenseitig wichtige Ämter. Frauen aber kümmern sich um die Enkel, die eigenen oder auch die von Freunden und Verwandten. Auch im Alter werden Wissen und Erfahrung geschlechtsspezifisch unterschiedlich genutzt. Am Können oder Wollen liegt das nicht.

Das Angebot ehrt mich. Ü 60 – zur Prävention in eigener Sache. „Danke, ich bin dabei“, sage ich. Zur Vorbereitung meines ersten Treffens richte ich eine kleine Recherche-Anfrage an die ausgezeichnete WZB-Bibliothek. Ich bitte um eine Literaturliste über die Karriereentwicklung von Männern und Frauen über 60. Nach der Recherche kommt die Antwort, karg wie nie nach einer solchen Frage: „Frauen über 60 sind in der Literatur karrieremäßig nicht vorgesehen.“ Wir haben ein neues Projekt.

Jutta Allmendinger