



MANAGERKREIS
DER FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG

IM INTERVIEW



Foto: Romy Geßner

Jeanette Gusko

Sprecherin des Netzwerks
„3te Generation Ostdeutschland“ und
Senior Regional Manager Deutschland
Bei GoFundMe

Ihre Wurzeln liegen in einem Land, das es heute nicht mehr gibt. Jeannette Gusko war ein Kind, als die DDR verschwand - und damit auch ihr liebster Schokoriegel, der Fetzer. Heute arbeitet sie zu situativer Führung, digitaler Transformation und Diversität. Ihr besonderes Interesse gilt den Erfahrungen und Reflexionen der Wendekinder, die in zwei Systemen aufgewachsen sind.

Ich habe über Sie gelesen, dass Sie gerne Dinge zum ersten Mal machen. Wann haben Sie das letzte Mal etwas zum ersten Mal getan und was war das?

Ich wurde zum ersten Mal zwei Tage lang von einem Fernsehteam begleitet. Das war sehr spannend, weil ich dadurch verstanden habe, wie ein TV-Dreh abläuft. Zeitgleich habe ich eine tolle Plattform und viel Raum erhalten, um über die Themen zu sprechen, die mir wichtig sind. Das war ein Dreh für Frontal 21 zum 30-jährigen Jubiläum der Wiedervereinigung. Das habe ich sehr genossen, denn ich bin sehr neugierig und lerne gerne dazu.

Sie sind 1984 in Ostberlin geboren. Wie viel DDR steckt in Ihnen?

In mir stecken ganz viele unterschiedliche Identitäten. Dass ich in Ostberlin geboren bin, ist ein Teil davon. In mir steckt insbesondere die Erfahrung, wie es ist, in zwei Systemen gelebt zu haben - in der DDR und in der wiedervereinigten Bundesrepublik, vor allem im Transformationsraum Ost der 1990er Jahre. Ich ziehe viel Kraft aus dem Wissen, dass Systeme sich ändern können und es keine Sicherheit gibt, sondern dass ganz viel in Verhandlung steckt und Veränderungen immer möglich sind. Diese Erfahrung steckt stärker in mir als die DDR als solches.

Sie sind ein sogenanntes Wendekind. Was zeichnet die Wendekinder aus?

Als Wendekinder wird die Generation beschrieben, die in den siebziger und achtziger Jahren in der DDR geboren und in den neunziger Jahren im vereinigten Deutschland aufgewachsen ist. Das sind in etwa 2,3 Millionen Menschen, also nicht wenige. Das Interessante an ihnen ist, dass sie in zwei Systemen gelebt und einen großen Wandel bewältigt haben. Sie haben einschneidende persönliche und strukturelle Umbrüche miterlebt und gemeistert. Diese gelebte Erfahrung von Resilienz ist ein hohes Gut - vor allem im Umgang mit Unsicherheiten, die in unserer Gesellschaft immer mehr

zunehmen. Wir nennen das Transformationskompetenz. Deswegen ist es interessant, sich diejenigen anzuschauen, die nicht in einem System stark verhaftet sind, sondern die eine Brückenrolle einnehmen können. Wenn wir darüber sprechen, inwieweit das Thema Ost-West heute unsere Gesellschaft prägt - finanziell, kulturell, sozial, auf Führung bezogen - dann können die Wendekinder sehr gute und differenzierte Antworten darauf geben.

Inwieweit haben die neunziger Jahre, die Zeit zwischen zwei Staaten, die Wendekinder geprägt?

Die hat uns ganz stark geprägt, allein schon durch die Tatsache, dass wir Kinder und Jugendliche waren. Wir mussten uns die Regeln eines komplett neuen Systems aneignen und lernen, darin zu navigieren. Die Autoritäten in unserem Umfeld kannten diese Regeln damals auch nicht und waren praktisch abwesend, denn sie mussten ihr Leben neu ausrichten. Die neunziger Jahre erlebten wir als eine Zeit der Unsicherheit und Neuverschiebung, des Wegfalls bestehender und der Schaffung neuer Realitäten. Und wir erlebten sie als eine Zeit der Freiräume, der Abwesenheit festgeschriebener Wege und der Chance, den eigenen Weg zu finden. Diese beiden Stränge waren für mich persönlich sehr prägend.

Welchen Stereotypen und Vorurteilen sind Sie begegnet?

... ganz vielen. Die neunziger Jahre waren die Zeit der sehr expliziten Stereotypen und Vorurteile der westdeutschen Bevölkerung gegenüber den Ostdeutschen. Da gab es ein großes Unwissen. Man wusste nicht viel über sie und war noch nie „drüben“ gewesen. Es war zu diesem Zeitpunkt auch kein großes Interesse vorhanden, Ostdeutschland und dessen Bevölkerung zu verstehen. Die Ossi-Witze kommen genau aus dieser Zeit. Die waren von Unwissenheit und fehlender Bereitschaft geprägt, sich mit der ostdeutschen Perspektive auseinanderzusetzen. Für die Westdeutschen war es ja auch de facto kein großer Umbruch. Viele von ihnen haben ihr Leben genauso weitergeführt, als sei die Mauer nicht gefallen. Ich habe damals von Westdeutschen häufig den Satz gehört: Man merkt dir gar nicht an, dass du aus Ostberlin kommst. Das hat mich sehr verwirrt. Aus heutiger Perspektive würde ich sagen, dieser Satz gehört auf den Müllhaufen der Geschichte, weil er immer ausschließt. Auch heute noch existieren Vorurteile und tiefsitzende Stereotypen. Sie sind nur subtiler. Es geht um Habitus, soziale Ähnlichkeit, finanzielle Möglichkeiten, um das Gefühl eines Andersgemachtwerdens.

Viele haben ihr Ostdeutschsein damals versteckt – aufgrund der Vorurteile. Wie ist das heute?

Das anfängliche Verstecken der ostdeutschen Marker, mit denen man von außen - etwa durch Kleidung - identifiziert werden konnte, war ein ganz normaler Prozess. Die Ostdeutschen fühlten sich als eine Minderheit. Seit etwa sechs, sieben Jahren beobachten wir, dass das selbstbewusste, ostbewusste Auftreten als ganz natürlicher Identitätsbaustein deutlich zunimmt. Das Verstecken ist vorbei.

Sie sind Sprecherin beim Netzwerk „3te Generation Ostdeutschland“? Wie kam es zu dessen Gründung?

Die Idee entstand 2009, offiziell gegründet wurde das Netzwerk 2010 u.a. von Adriana Lettrari. Ausgangspunkt war eine „Anne Will“-Sendung zum Thema „20 Jahre Mauerfall“. Auf dem Panel diskutierten ausschließlich Männer, nur einer von ihnen war ein Ostdeutscher. Das war Wolfgang Thierse. Das war ein so absurdes Bild für uns Anfang oder Mitte 20-Jährige: Wie kann es sein, dass zwanzig Jahre nach dem Fall der Mauer bei einer Talkrunde fast ausschließlich betagte westdeutsche Männer zusammenkommen und so einseitig über den Osten diskutieren? Wir dachten, eigentlich müssten dort unsere Eltern sitzen und ihre Perspektive schildern. Und wenn sie das nicht können oder wollen, dann müssen wir das übernehmen. Wir brauchen eine differenziertere Auseinandersetzung, bessere Daten, mehr Vielfalt und wissenschaftliche Fundierungen.

Wie sieht die Arbeit des Netzwerks konkret aus?

*Innerhalb der letzten zehn Jahre ist viel passiert. Das ging 2011 los mit dem 1. Generationsgipfel, bei dem ich damals mit dabei war. Es waren nur Ostdeutsche erlaubt, worüber es im Vorfeld eine große Debatte gegeben hat. Das Netzwerk hat entschieden, das so zu machen. Wir brauchten diesen sicheren Ort, um uns auszutauschen und festzustellen, dass wir geteilte biografische Erfahrungen haben, die uns prägen. Und das haben wir beibehalten: Wir schaffen regelmäßig Raum für Austausch und Vernetzung. Über unsere After-Works, Online-Events und Debattenbeiträge informieren wir regelmäßig auf unserer Webseite, auf Twitter sowie in unserer Linked.In-Gruppe mit Schwerpunkt Leadership und Führung. Wir engagieren uns auch politisch und wollen sicherstellen, dass Debatten über Ostdeutschland mit Ostdeutschen geführt werden – und damit meine ich nicht nur Wolfgang Thierse und Gregor Gysi. Bei gesellschaftlichen Fragen ist es wichtig, dass viele sprechen und ihre Perspektive teilen. Außerdem möchten wir selber inhaltliche Schwerpunkte setzen. Wir wollten nicht immer die gleichen Fragen gestellt bekommen, sondern über Themen reden, die uns wichtig sind: Führung, gesellschaftliche Verantwortung, ostdeutsche Eliten, Gleichberechtigung, Zukunft des ländlichen Raums, Innovation, Unternehmer*innentum und und und.*

Wieso fühlen sich die Menschen in den neuen Bundesländern immer noch als Ostdeutsche und bezeichnen sich auch so?

Wir beobachten ein Osterwachen aus der Reflexion heraus, also in der Auseinandersetzung mit der Frage, was es bedeutet, ostdeutsch zu sein. Wenn ich sage, ich fühle mich ostdeutsch, dann mache ich das weniger, um Anekdoten auszutauschen, sondern um Machtfragen zu stellen und auf gesellschaftliche Ungleichheiten hinzuweisen. Ich nehme ein neues Selbstbewusstsein wahr, das sich auch darin zeigt, dass junge Leute sich bewusst dafür entscheiden, im Osten zu bleiben, um sich dort was aufzubauen. Von der Wendekindergeneration sind so viele weggegangen, auch aus der Generation ihrer älteren Geschwister oder ihrer Eltern. Viele von ihnen gehen jetzt zurück in ihre ostdeutsche Heimat. Es gibt gerade einen Moment des Umbruchs und ich erlebe eine sehr produktive Auseinandersetzung mit den eigenen Wurzeln. Die Wendekindergeneration will Fragen zu Macht, Einfluss und Gerechtigkeit verhandeln. Sie wollen Veränderung.

Die DDR – das war das Land Ihrer Eltern und Großeltern. Sprechen denn junge Ostdeutsche überhaupt noch mit ihren Eltern über die Vergangenheit?

Der 2. Generationsgipfel unseres Netzwerks 2012 drehte sich genau um diesen Austausch mit der Elterngeneration. Wir haben festgestellt, dass wir ganz viele Fragen nur mit der Elterngeneration klären können. Wir haben sie eingeladen, uns ihre Geschichten zu erzählen. Viele aus der Elterngeneration sind verstummt, weil nie jemand nachgefragt hat. Dabei wäre es ohne sie nicht zur Friedlichen Revolution in dieser Form gekommen. Sie waren die Mutigen und sie waren diejenigen, für die sich dieser Moment der Freude innerhalb von Monaten in eine Schockstarre verwandelt hat. Sie hatten ungeheuer viel zu bewältigen: Die Abwertung von Lebensläufen und Ausbildungsstationen, der Verlust von Arbeit, das Weggehen von Freunden und Familienmitgliedern, das Wegbrechen von Beziehungen ... Da musste emotional viel getragen werden. Unsere Eltern wollen Anerkennung für diese Bewältigungsleistung. Wir vom Netzwerk haben uns ganz stark damit beschäftigt, wie wir zuhören und mehr erfahren können, weil das in der medialen Auseinandersetzung kaum stattfand. Dort wurden immer dieselben stereotypen Bilder gezeigt und nicht die tiefen, individuellen Geschichten erzählt. Interessant ist, dass wir das von den Nachwendekindern genauso hören. Das ist also kein Prozess, der abgeschlossen ist, sondern der kontinuierlich weiterläuft. Da ist ganz viel, was noch erzählt und prononciert werden möchte. Wer die eigene Herkunft durchdrungen hat, kann deutlich produktiver und anspruchsvoller Zukunft gestalten.

Nur 1,7 Prozent der Spitzenpositionen werden von Ostdeutschen besetzt. Warum ist das noch heute so?

*Gerade anhand dieser einen Zahl wird deutlich, dass sich die Frage, ob wir dreißig Jahre nach der Wiedervereinigung immer noch über Ost und West sprechen müssen, erübrigt hat. Es hat viel mit Einstellungen und Vorstellungen darüber zu tun, wie Erfolg und erfolgreiche Menschen aussehen. Wie bei der Frauenfrage auch finden wir in Führungsgremien eine hohe soziale Selektion, Vorurteile und Stereotype. Das bedeutet: Gleich und Gleich gesellt sich gern. Die Eigenrekrutierung unter den Eliten ist nach wie vor florierend. Und dazu gehören eben Kriterien wie Männlichkeit und westdeutscher Habitus. Eine neue Studie des DeZIM-Instituts liefert hierzu eine breite Datenbasis. Ganz praktisch bedeutet das auch, ob westdeutsche Recruiter*innen ostdeutsche Lebensläufe lesen können und ob Manager*innen, Gründer*innen, Geschäftsführer*innen überhaupt ein Interesse daran haben, darauf zu achten, dass es auch Ostdeutsche in ihren Organisationen gibt. Ich halte es für fahrlässig, wenn Menschen mit Personalverantwortung dreißig Jahre nach der deutschen Einheit sich darüber keine Gedanken machen. Es ist ganz wichtig, Ostdeutschsein als spezifisches Diversity-Kriterium zu verstehen. Wir wissen, dass diversere Teams besser performen und wir nur mit vielfältigen Perspektiven die Herausforderungen, die vor uns liegen, lösen können.*

Unter den wenigen Ostdeutschen in Führungspositionen sind durchschnittlich viele Frauen. Wie erklären Sie sich das?

Gerade unter politischen Führungspersönlichkeiten sehen wir das. Aber auch in der Wirtschaft: Je höher die Leitungsposition ist, die eine ostdeutsche Person besetzt, desto häufiger handelt es sich um eine Frau. In Unternehmen mit Sitz in Ostdeutschland haben wir einen höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen, als in Unternehmen mit Sitz in Westdeutschland. Von den nur vier ostdeutschen Dax-Vorständen sind drei Frauen. Und der einzige ostdeutsche Hochschulrektor ist eine Hochschulrektorin. Ostdeutsche Frauen bringen einen Gleichstellungsvorteil Ost mit. In der DDR gab es eine Reihe familien- und frauenpolitischer Instrumente, die die Gleichstellung und Unabhängigkeit der Frauen gefördert haben. Diese haben ganze Generationen von Frauen geprägt und später dann auch deren Kinder – auch die ostdeutschen Söhne, nicht nur die Töchter. Sie sind mit einem ganz anderen Frauenbild aufgewachsen. Sie haben erfahren, dass Beteiligung und Vereinbarkeit möglich sind, dass Familienpolitik nicht ausschließlich Frauensache ist.

Die Ungleichheit zwischen Ost und West ist nicht nur kultureller Art, sondern betrifft auch die Vermögen. Im Osten wird beispielsweise viel weniger vererbt. Was hat das für Folgen?

*Auch dreißig Jahre nach der Wiedervereinigung sind die Westdeutschen noch immer deutlich reicher als die Ostdeutschen. Ostdeutsche Arbeitnehmer*innen erhalten knapp 5.000 Euro brutto weniger Lohn pro Jahr als westdeutsche. Somit ist es für sie schwieriger, Vermögen über Einkommenssteigerung aufzubauen. Das hat massive Auswirkungen auf die eigene Rente, auf Investitionen oder Unternehmer*innentum. Von den 40 steuerstärksten Kommunen Deutschlands sind 39 in Westdeutschland. Vor allem das Nichterben ist ein Riesenthema, das meiner Meinung nach zu wenig besprochen wird. Die Erbengeneration lebt im Westen. Jeder Vierte in Hamburg und Bayern plant 250.000 Euro plus zu vererben, in Sachsen-Anhalt ist es jeder Siebzehnte. Da gibt es keinen Rückgriff auf Immobilien oder Aktiendepots in der Familie. Hinzu kommt, dass viele Wendekinder häufig noch die Schulden ihrer Eltern abbezahlen oder diese finanziell unterstützen müssen.*

Zehn Jahre gibt es jetzt das Netzwerk „3te Generation Ostdeutschland“. Wie lange brauchen wir noch so ein Netzwerk?

Netzwerken heißt ja, Menschen für den beruflichen und privaten Erfolg produktiv zusammenzubringen. Das werden wir auch die nächsten zehn Jahre machen, damit sich was ändert. Mehr Vernetzung führt zu mehr Potenzial. Mehr Potenzial führt zu mehr Einfluss. Mehr Einfluss führt zu mehr Gestaltungsmöglichkeiten, um den Weg für die, die nach mir kommen, zu ebnen. Da ist noch einiges zu tun. Ich freue mich schon auf das Gespräch, das wir in zehn Jahren führen. Ich glaube, dann werden wir viel mehr wissen und hoffentlich auch eine Antwort auf die Frage haben: Wie schaffen wir Innovationen so, dass sie allen dienen und nicht nur den wenigen?

Jeannette Gusko ist 1984 in Berlin geboren. Sie studierte Wirtschaftskommunikation und Internationale Beziehungen sowie Kommunikationsmanagement. Seit September 2017 arbeitet sie als Senior Regional Manager beim US-Start-up Gofundme, der weltweit größten gesellschaftlichen Online-Fundraising-Plattform. Davor war Jeannette Gusko verantwortlich für globale Kommunikation und Marke bei der Kampagnen-Plattform Change.org und arbeitete mehrere Jahre in der strategischen Beratung für Unternehmen wie Mercedes Benz USA sowie für das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Sie ist Mit-Gründerin des Campaign Bootcamps Deutschland, einem Trainingsprogramm für eine neue Generation von Campaigner*innen, und Sprecherin beim Netzwerk "Dritte Generation Ostdeutschland". Jeannette Gusko ist seit 2017 Mitglied im Managerkreis.

Das Interview führte Simone Warias für den Managerkreis im November 2020