



# Biographie – Interaktion – Gesellschaft 3

Herausgeber: Wolfram Fischer

Jutta Preiß-Völker

Fallrekonstruktionen DDR-spezifischer Biographien  
weiblicher Führungskräfte  
in der Sozialen Arbeit

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen  
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über  
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar

ISBN: 978-3-89958-319-9  
URN: urn:nbn:de:0002-3196

© 2007, kassel university press GmbH, Kassel  
[www.upress.uni-kassel.de](http://www.upress.uni-kassel.de)

Umschlaggestaltung: Alexander Raiber, Kassel  
Umschlagsatz: Bettina Brand Grafikdesign, München  
Druck und Verarbeitung: Unidruckerei der Universität Kassel  
Printed in Germany

## Vorwort des Herausgebers

Der vergleichsweise hohe Anteil von Frauen unter den Berufstätigen in der ehemaligen DDR konnte aus westlicher Perspektive als vorbildlich angesehen werden. Wie haben die Frauen, die einen Teil ihres Berufslebens in der DDR verbrachten und heute in Führungspositionen der Sozialen Arbeit stehen, ihre Berufsbiographie vor und nach der Wende erlebt? Welche biographischen Strukturen konnten noch im gesellschaftlichen System der DDR aufgebaut werden, und wie wurden sie in der Zeit nach „der Wende“ genutzt, verändert oder vielleicht auch abgelegt?

Diesen Fragen geht Jutta Preiß-Völker in der vorliegenden Arbeit nach. Sie untersucht in ihrer empirischen Untersuchung, die Methoden der soziologischen Biographieforschung nutzt, individuelle und sozialstrukturelle Merkmale beruflicher und familialer Existenz von Frauen in der DDR auf ihre Kontinuitäten und Diskontinuitäten im Deutschland nach 1989. Was dabei in den Blick kommt, ist ein vielfältiges Panorama deutscher Gesellschaftsgeschichte im Kreuzungsbereich von Individuum und Gesellschaft am Ende des 20. Jahrhunderts. Leser erfahren, wie sich Kompetenzen und Potentiale von Frauen über persönliche und gesellschaftliche Krisen aufbauen und in der neuen Situation der vereinten Bundesländer weiter entfalten konnten. Sie erfahren etwas über aktive biographische Strukturierung durch die Akteurinnen selbst, und sie erfahren, welche unterstützende oder hindernde Rolle dabei ihr familiales, berufliches und gesellschaftliches Umfeld spielt – und nicht zuletzt, welchen Beitrag diese Frauen zur Gesellschaftskonstitution leisten.

Die empirische Datengrundlage von Jutta Preiß-Völker sind sechs von ihr produzierte (berufs-) biographische Interviews, von denen zwei einer extensiven Analyse unterzogen werden. Der Analyse werden ein theoretisches und ein methodisches Kapitel vorgeschaltet. Zunächst geht es um den DDR-spezifischen Hintergrund, vor allem auch um die Frauenrolle in der DDR. Dieses hervorragend recherchierte und über eine große Fülle einschlägiger Forschungen belegte Kapitel vermag es schon, auch unkundige „Wessis“ nahezu erschöpfend aufzuklären. Es zeigt auch, welchen Aufwand die Kandidatin betrieben hat, um das für sie aus eigener Lebenspraxis fremde Milieu verstehend interpretieren zu können. Die Verfügbarkeit eines solchen fallunspezifischen Rahmens erlaubt es ihr, Fallrekonstruktionen in der hohen Qualität durchzuführen, die diese Arbeit auszeichnen. Das hervorragende Methodenkapitel wird alle interessieren, die versuchen – und versucht haben, mit solchen Techniken zu arbeiten.

In den beiden Fallrekonstruktionen gelingt es in ausgezeichneter Weise, die biographischen Strukturierungen als Leistungen der Biographinnen aber auch als gesamtgesellschaftliche Prozesse zu rekonstruieren. Die zweistufigen Strukturkondensierungen weisen bereits über Individuelles hinaus und erfüllen auch in der Typisierung und dem Fallvergleich den Anspruch qualitativer Forschung nach verallgemeinernden Ergebnissen. Das letzte Kapitel verlässt resümierend die Fallebene, bezieht die Ergebnisse auf allgemeine Diskurse und Konzepte zu Geschlecht, Familie und Arbeit und gibt einen Ausblick auf die Bedeutung der Ergebnisse für Coaching-Prozesse.

Es ist der Verfasserin gelungen, eine Diplomarbeit im Studiengang Supervision vorzulegen, die es verdient hat, einem breiten Publikum bekannt gemacht zu werden. Gerne habe ich die Studie in die Reihe Biographie – Interaktion - Gesellschaft aufgenommen, und ich wünsche dem Buch eine lebhafte Rezeption.

Kassel, im Juni 2007

Wolfram Fischer

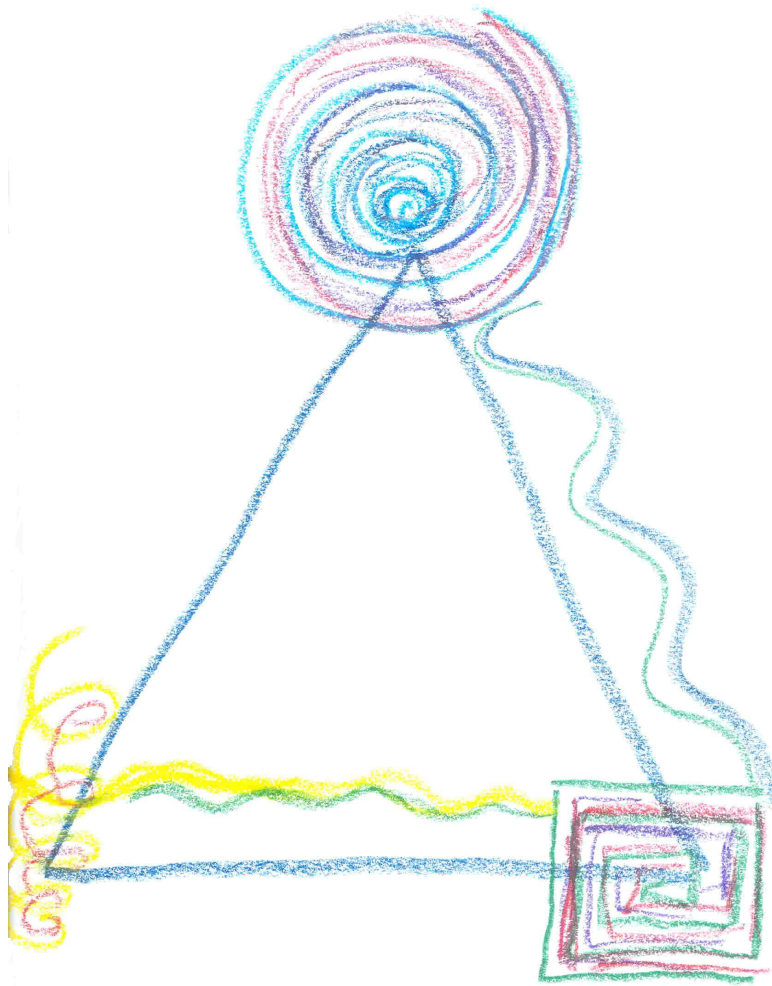


Bild der Verfasserin: gemalt am 14. Juni 2000 in der Einzellehrsupervision zum Thema ‚Identität‘ in ihren Berufsrollen als Pfarrerin, Organisationsberaterin, Supervisorin i.A.

Immer im Gespräch

Ichworte Duworte  
die dich verwandeln

Auf dem Weg  
zu Wasser Wäldern Bergen  
zu dir

immer im Gespräch  
mit der Atemzeit

Rose Ausländer

Rose Ausländer, Immer im Gespräch. Aus: dies., Ich höre das Herz des Oleanders. Gedichte 1977-1979  
© S. Fischer Verlag GmbH, Frankfurt am Main 1984





## Dank

Die Veröffentlichung dieser Diplomarbeit geht zurück auf Anregung von Professor Dr. Wolfram Fischer. Ihm gilt mein ganz besonderer Dank für seine Ermutigung und wissenschaftliche Betreuung dieser Arbeit.

In der Phase der Entstehung der Arbeit habe ich weitere Unterstützung von vielen Menschen im familiären und beruflichen sowie im universitären Kontext erfahren. Dazu gehören:

Dr. Susanne Ehmer, Martina Goblirsch, Anette Messing, Jutta Müller, Daniela Neubert, Heinz Werner Hautzdorf; Marei Seidler, Julia Michel, Sigrid Düringer, die Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck, der Zweckverband für Diakonie in den Kirchenkreisen Hersfeld-Rotenburg, Anna und Konrad Völker und Dietmar Preiß. Irene Fischer sei gedankt für die mehrfache Bearbeitung der Arbeit am PC. Ebenso sei Susanne Schneider und Beate Bergner vom Verlag University press der Universität Kassel gedankt.

Nicht zuletzt gilt mein Dank den sechs Frauen, die soziale Einrichtungen leiten, und die sich für ein Interview zur Verfügung gestellt haben. Sie haben damit einer für sie fremden Person Einblicke in ihre je besondere Biographie gewährt. Ohne ihre Offenheit und ihren Mut wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen.



# Inhalt

	<b>Einleitung</b>	<b>15</b>
<b>1.</b>	<b>Fallrekonstruktionen DDR-spezifischer Biographien weiblicher Führungskräfte in der Sozialen Arbeit</b>	<b>19</b>
1.1.	Einführung	19
1.1.1.	Frauen – das andere Geschlecht	20
1.1.2.	Die Bedeutung des Berufs für den Menschen	21
1.2.	Frauen in Führungspositionen	24
1.2.1.	Definitive Grundlage	24
1.2.1.1.	Zum Begriff der Führung	24
1.2.1.2.	Zum Begriff der Führungskraft	24
1.2.2.	Daten zur Situation von Frauen in Führungspositionen	25
1.2.3.	Einflussfaktoren der Karriere	26
1.2.3.1.	Förderliche Faktoren für den Aufstieg in Führungspositionen	26
1.2.3.2.	Hinderliche Faktoren und Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen	27
1.2.3.2.1.	Die Vereinbarung von Familie und Beruf	27
1.2.3.2.2.	Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	28
1.2.3.2.3.	Vorurteile hinsichtlich Karriereplanung und Motivation	29
1.2.3.2.4.	Der Minoritätenstatus weiblicher Führungskräfte	30
1.2.3.3.	Erfolgsstrategien	31
1.3.	Führung in Organisationen – eine Aufgabe für Führungskräfte	31
1.3.1.	Führungsaufgaben	31
1.3.2.	Neuere Führungskonzepte	32
1.3.3.	Frauen und Führung	33
1.3.4.	Erwartungen an weibliche Führungskräfte und die Frage der Macht	36
1.4.	Führungskräfte in der Sozialen Arbeit	38
1.4.1.	Weibliche Führungskräfte in der Sozialen Arbeit	38
1.4.2.	Soziale Organisationen	38
1.4.3.	Führen in sozialen Organisationen	40
1.5.	Das gesellschaftliche System der DDR	41
1.5.1.	Non-Profit-Organisationen in Ostdeutschland	41
1.5.2.	Sozialpolitik der DDR	42
1.5.2.1.	Sozialpolitik für Menschen mit Behinderung	43
1.5.3.	Gesundheitswesen	44
1.5.4.	Schule und Ausbildung	45
1.6.	Die gesellschaftliche Situation der Frauen in der DDR	46
1.7.	Gleichberechtigung und Ungleichheit	50
1.8.	Im Vergleich: DDR – BRD	52

1.9.	Zusammenfassung	54
<b>2.</b>	<b>Zur Methode der biographischen Fallrekonstruktion</b>	<b>57</b>
2.1.	Das narrative Interview	58
2.2.	Biographieforschung und rekonstruktive Geschlechterforschung	59
2.3.	Zur Analyse biographisch-narrativer Interviews	61
2.3.1.	Datenerhebung	61
2.3.2.	Die Datenauswertung – die hermeneutische Fallrekonstruktion	63
2.3.2.1.	Analyse der biographischen Daten	63
2.3.2.2.	Text- und thematische Feldanalyse	64
2.3.2.3.	Rekonstruktion der Fallgeschichte	65
2.3.2.4.	Feinanalyse	65
2.3.2.5.	Kontrastierung	65
2.3.2.6.	Typenbildung	66
2.4.	Forschungssituation	67
2.5.	Qualitatives Sampling (theoretical sampling)	69
2.6.	Auswahl der Fälle für die vorliegende Arbeit	69
2.7.	Das Interviewsample	70
2.7.1.	Interview mit Birgit Hahne	70
2.7.2.	Interview mit Beate Spangenberg	71
2.7.3.	Interview mit Petra Landau	72
2.7.4.	Interview mit Christa Möller	74
2.7.5.	Interview mit Ingrid Braun	76
2.7.6.	Interview mit Anna Schade	78
2.7.7.	Auswahl der Einzelfälle	79
<b>3.</b>	<b>Fallrekonstruktion - Analyse des Interviews von Birgit Hahne</b>	<b>81</b>
3.1.	Analyse der biographischen Daten	81
3.1.1.	Biographische Daten	81
3.1.2.	Hypothesen zu den Daten des gelebten Lebens	83
3.1.3.	Strukturhypothesen zum gelebten Leben	97
3.2.	Text- und thematische Feldanalyse	103
3.2.1.	Hypothesen zum erzählten Leben	103
3.2.2.	Strukturhypothesen zur Selbstpräsentation	122
3.3.	Rekonstruktion der Fallgeschichte	126
3.3.1.	Hypothesen zum erlebten Leben	126
3.3.1.1.	Thema „Arbeit“	126
3.3.1.2.	Thema „Familie“	134
3.3.1.3.	Thema „Leben in der DDR“	142
3.3.2.	Strukturhypothesen zum erlebten Leben	143

3.4.	Feinanalyse	147
3.5.	Kontrastierung der erlebten mit der erzählten Lebensgeschichte	154
<b>4.</b>	<b>Fallrekonstruktion - Analyse des Interviews von Beate Spangenberg in Auswahl</b>	<b>159</b>
4.1.	Analyse der biographischen Daten	159
4.1.1.	Biographische Daten	159
4.1.2.	Strukturhypothesen zum gelebten Leben	162
4.2.	Text- und thematische Feldanalyse	168
4.2.1.	Strukturhypothesen zur Selbstpräsentation	168
4.3.	Rekonstruktion der Fallgeschichte	172
4.3.1.	Strukturhypothesen zum erlebten Leben	172
4.4.	Feinanalyse	178
4.5.	Kontrastierung der erlebten mit der erzählten Lebensgeschichte	184
<b>5.</b>	<b>Typenbildung</b>	<b>187</b>
5.1.	Typus „Die unter allen Umständen Erfolgreiche“	188
5.1.1.	Beruflicher Erfolg	189
5.2.	Typus „Die Durchstartende“	191
5.3.	Berufliche Selbständigkeit	192
<b>6.</b>	<b>Schlussbetrachtung</b>	<b>195</b>
6.1.	Geschlechterverhältnisse und familiäre Arbeitsteilung	195
6.2.	Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion	196
6.3.	Coaching für weibliche Führungskräfte – ein Ausblick	200
6.4.	Fazit	201
<b>7.</b>	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>203</b>
<b>8.</b>	<b>Anhang:</b>	<b>215</b>
	Verzeichnis der Abbildungen	215
	Transkriptionsregeln	215



## Einleitung

Das Thema dieser Arbeit „Fallrekonstruktionen DDR-spezifischer Biographien weiblicher Führungskräfte in der Sozialen Arbeit“ steht zum einen im Zusammenhang mit meiner eigenen (Berufs-)Biographie, zum anderen hat es einen direkten Bezug zum Arbeitsfeld der Supervision.

Seit mehr als zwanzig Jahren leite ich als geschäftsführende Pfarrerin das regionale Diakonische Werk Hersfeld-Rotenburg. Die Frage, wie sich Frauen in männerdominierten Berufsfeldern behaupten und eigene Gestaltungsweisen einbringen können – ohne sich dabei den männlich geprägten Vorgaben anzupassen – hat mich zu Beginn der Berufstätigkeit sehr beschäftigt. Auch wenn Frauen inzwischen in sozialen Berufsfeldern in der Mehrzahl sind und auch Führungspositionen einnehmen, ist das Thema der Geschlechterfrage für mich ein aktuelles geblieben. Auf die Frage, welche Rolle Frauen in Organisationen für sich beanspruchen dürfen, stellt Christina von Passavant fest:

„Die Rolle der Dienenden hat Tradition und ist ... akzeptiert. Die Rolle der - zu fördernden – Tochter scheint auch tolerabel. Auch mütterliche Rollen sind feststellbar ... Selbst Hexen scheinen zulässig ... Die schwierigste Rolle aber ist offenbar die der Partnerin, der Gleichwertigen, Gleichgestellten, gleichen Interessen und Zielen Verpflichteten. Diese Rolle wird Frauen kaum zugebilligt. Ob sie doch zu gefährlich ist?“ (v. Passavant, 2000, S. 9)

Im 20. Jahrhundert entwickelte sich in den Ländern Westeuropas eine steigende Erwerbstätigkeit von Frauen. Diese wurden auch zunehmend in der Politik aktiv. In vielen dieser Länder entstand eine Frauenbewegung, die für mehr Rechte von Frauen kämpfte und zur Emanzipation der Frauen beitrug. Vieles konnte erreicht werden. Dennoch bleibt die Frage nach den Chancen und Handlungsoptionen von Frauen virulent.

Aus westlicher Sicht schienen die Frauen in den osteuropäischen Ländern eine gleichberechtigte Stellung erreicht zu haben (vgl. Roth/Miethe, 2003, S. 14). In diesen Ländern war die Frauenerwerbstätigkeit wesentlich höher als in vielen westlichen Ländern. Durch den Transformationsprozess änderte sich diese Situation ziemlich schnell und die Arbeitslosigkeit betraf die Frauen weitaus stärker als die Männer (vgl. ebd., S 15). Auch in der Politik sank der Frauenanteil (vgl. ebd., S 16). „Im Vereinigungsgeschäft verschwindet die Geschlechterfrage somit von der politischen Tagesordnung ...“, stellt Ute Gerhard fest (2003, S. 96). Inzwischen entstanden mehrere Frauennetzwerke, die von der Europäischen Union auch finanziell unterstützt werden. Ihr Ziel ist es, die Anliegen der Frauen in Ost und West miteinander ins Gespräch zu bringen und auf europäischer Ebene zu vertreten (vgl. Roth/Miethe, 2003, S. 16).

Für die interviewten weiblichen Führungskräfte bedeutete die Wende ein markantes Datum in ihrer Lebensgeschichte und beruflichen Biographie, wie noch zu zeigen sein wird.

15 Jahre sind seit der Wende vergangen. Der 09. November 1989 ist ein historisches Datum, das insbesondere für diejenigen, die in der DDR aufgewachsen waren, einen Einschnitt in ihrer Biographie bedeutete. Der Transformationsprozess ist keineswegs abgeschlossen und die aktuellen Diskussionen im Zusammenhang der Hartz IV-Reformen zeigen dies.

Seit der Wiedervereinigung hat es viele empirische Untersuchungen gegeben, die sich mit der Situation vor und nach der Wende und deren Auswirkungen auf die davon betroffenen Frauen und Männer befasst haben. Auch im Hinblick auf unterschiedliche Aspekte des Themas dieser Arbeit gibt es eine Fülle von Veröffentlichungen. Dies bedeutet: ‚Frauen und Führung‘ ist kein neues Thema, aber möglicherweise ein unerschöpfliches Thema. Und ein faszinierendes dazu.

Eine der aktuellsten Untersuchungen, die sich mit den Auswirkungen des Transformationsprozesses befasst, ist von Peter Alheit u.a. (2004). Ein Ergebnis dieser Studie verdeutlicht eine „intergenerationale Modernisierungsresistenz“, die in allen sozialen Schichten in den neuen Bundesländern zu finden ist.<sup>1</sup> Es handelt sich um eine Mentalität, die eher bewahrende Anteile lebt als auf Veränderung aus ist und damit „schließlich auch zum Fortbestehen jenes sozialen ‚Subraums‘ bei[trägt], der für die DDR-Gesellschaft charakteristisch war“ (ebd., S. 328).

Peter Alheit u.a. machen drei für die DDR-Gesellschaft charakteristische Kennzeichen aus, die für die Menschen prägend waren. Zum Alltag gehörte es für die Bürger und Bürgerinnen, den Mangel zu bewältigen. Bestimmte Güter und Produkte standen nur in begrenztem Maße zur Verfügung; es bedurfte deshalb der Organisationsfähigkeit der Einzelnen bzw. von Betriebsgruppen, trotzdem Mangelware zu bekommen. Nach der Wende unterlag dieser Subraum am ehesten einer Veränderung. Erhalten geblieben ist nach der Wende die ‚Familiengesellschaft‘ (ebd., S. 329f.). Familie hatte in der DDR einen hohen Stellenwert, weil sie einen Raum „zu vertrauensvoller Kommunikation und zur Entwicklung spezifisch eigener Interessen“ bot (ebd., S. 331). Die DDR war außerdem eine ‚Arbeitsgesellschaft‘ (ebd., S. 332), die zu einer „kollektiven Identität“ der „Gesellschaft der Gleichen“ beigetragen hat (ebd., 332). Auch dieses Muster der spezifischen DDR-Mentalität hat die Wende überdauert und führt zu Abgrenzungen gegenüber bestimmten Herausforderungen – insbesondere auch durch westdeutsche Zumutungen – die als kränkend erlebt werden (vgl. ebd., S. 333).

---

<sup>1</sup> Peter Alheit u.a. haben im Rahmen einer europäischen Studie, die die Entwicklung von Mentalitäten in bestimmten Regionen untersucht, in der Region der Oberlausitz und Eisenhüttenstadt das „Mentalitätsprofil“ dieses Sozialraumes erschlossen und dazu in Form einer „Mehrgenerationenstudie“ 84 biographische Interviews durchgeführt.



So ist auch 15 Jahre nach dem Zusammenbruch des Sozialismus keineswegs der Verarbeitungsprozess des Umbruchs abgeschlossen. Zugleich ist die BRD involviert in einen europäischen Veränderungsprozess, der ebenfalls historische Ausmaße aufweist und Auswirkungen hat, auch für die Situation der Frauen. In diesem Zusammenhang wird sehr deutlich, dass bestimmte frauenpolitische Errungenschaften für Frauen in einem sozialistischen Staat selbstverständlich waren. Die in den letzten Jahren diesbezüglich gerade von Frauen aus den neuen Bundesländern und anderen osteuropäischen Ländern erlebten Rückschritte und Verluste lassen im Hinblick auf den europäischen Einigungsprozess bei diesen Frauen neue Erwartungen auf positive Veränderungen entstehen (vgl. Roth/Miethe, 2003, S. 10). In den Vertrag von Amsterdam im Jahr 1997 wurde Gender-Mainstreaming<sup>2</sup> zwar aufgenommen, ob dies tatsächlich zur Stärkung der Fraueninteressen führt, wird sich erst noch zeigen müssen (vgl. ebd.).

Ein weiterer Zugang zu dem Thema der Diplomarbeit hat sich für mich durch Praxiserfahrungen in der Supervision ergeben. Frauen in Führungspositionen gehören zur Klientel von Supervision. Während des Studiums habe ich Führungskräfte im sozialen Bereich coachen können. Coaching<sup>3</sup> für Führungskräfte ist seit einigen Jahren eine anerkannte Form professioneller Beratung von Frauen und Männern, die eine besondere verantwortliche Tätigkeit ausüben. Grundsätzlich ist Coaching eine Maßnahme zur Optimierung der Kompetenzentwicklung und Unterstützung bei Führungsaufgaben. Die verschiedenen Dimensionen der beruflichen Kompetenz werden im Coaching in einem „interaktiven Prozess“ bearbeitet (vgl. v. Passavant, 2000, S. 13ff.). Was bedeutet es jedoch, Führungskräfte in den neuen Bundesländern, die einen anderen Sozialisationshintergrund und andere Berufsverläufe haben, zu coachen bzw. zu supervidieren?

Die Methode der biographischen Fallrekonstruktion ist ein Instrument, das dazu beiträgt, die das Verhalten steuernden Sinnstrukturen besser zu verstehen. Für Beratungsprozesse ist dies eine grundlegende Voraussetzung.

Denn die gesellschaftlichen Veränderungsprozesse der Differenzierung und zunehmenden Individualisierung erfordern eine stärkere „biographische Arbeit der Individuen“ in Verbindung mit einer „Biographisierung durch Institutionen“ (Fischer, 2004, S. 67).

„Das Individuum baut die Vielfalt der eigenen Erfahrungen in historisierende autobiographische Darstellungen um und kann sich so selber verstehen als jemand, der/die so oder so geworden ist, also mitteilen, wer es ist. Heterogene Erfahrungen und Erlebnisse werden alltagsweltlich vom Erzähler und seinen Zuhörern in die Einheit einer

---

<sup>2</sup> Gender-Mainstreaming geht über Frauenförderung hinaus, als Planungsinstrument soll Gender-Mainstreaming in allen institutionellen Bereichen zur Chancengleichheit von Männern und Frauen beitragen (vgl. Roth, 2003, S. 68).

<sup>3</sup> Coaching ist eine professionelle Form der Beratung von Führungskräften, die Gemeinsamkeiten und auch Unterschiede zur Supervision aufweist (vgl. Schreyögg, 1996, S. 7f.).

Lebensgeschichte verwoben, die auch sehr heterogene Stücke enthalten kann. Dieses lebensgeschichtliche Potential ist Ressource und offene Orientierung für den flexiblen Umgang mit Neuem.“ (Fischer, 2004, S. 67)

Im Folgenden werde ich im ersten Kapitel die verschiedenen Aspekte des Themas „Fallrekonstruktionen DDR-spezifischer Biographien weiblicher Führungskräfte in der Sozialen Arbeit“ aufzeigen. Dabei handelt es sich sowohl um den Aspekt ‚Frau und Führung‘ als auch um die DDR-spezifischen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die für die (Berufs-)Biographien der weiblichen Führungskräfte von Bedeutung waren. Im zweiten Kapitel erfolgt die Darstellung der Methode der biographischen Fallrekonstruktion, wie sie von Wolfram Fischer-Rosenthal und Gabriele Rosenthal entwickelt wurde. Im Anschluss daran werde ich das Interviewsample der verschiedenen Biographinnen auffächern. Im dritten Kapitel stelle ich eine ausführliche biographische Fallrekonstruktion vor.

Eine weitere werde ich im vierten Kapitel in Auswahl präsentieren. Im fünften Kapitel werden die Typenbildungen, die herausgearbeitet werden konnten, dargestellt. In einem sechsten Kapitel werden die empirischen Ergebnisse und theoretischen Ausführungen zusammenfassend betrachtet.

# 1. Fallrekonstruktionen DDR-spezifischer Biographien weiblicher Führungskräfte in der Sozialen Arbeit

## 1.1. Einführung

Das Thema dieser Diplomarbeit beinhaltet unterschiedliche Aspekte mit mehreren Differenzen, die näher zu beleuchten sind.

Zum einen geht es um die Geschlechterdifferenz, die davon ausgeht, dass es einen Unterschied gibt zwischen einer weiblichen und einer männlichen Führungskraft, dass es für Frauen andere Zugangsvoraussetzungen und Bedingungen gibt als für Männer, und „... dass die historisch neue Verbindung ‚Frau-Sein‘ und ‚Führung-Haben‘ die gewohnte Geschlechterordnung ‚stört‘“ (Spieß, 2000, S. 9).

Zum anderen geht es um die Differenz der gesellschaftlichen Lebenswirklichkeit, die davon ausgeht, dass es einen Unterschied macht, ob jemand sein Lebensumfeld in der ehemaligen DDR hatte oder in der alten BRD. Legt man die These von Wolfram Fischer-Rosenthal zugrunde, dass „Individuum und Gesellschaft .. zwei Seiten einer Medaille [sind]“ (Fischer-Rosenthal, 1996, S. 148), so ist dieser gesellschaftlichen Wirklichkeit besondere Aufmerksamkeit zu widmen, um die biographischen Daten der interviewten Frauen verstehen und einordnen zu können.

Eine dritte Differenz hat zu berücksichtigen, dass Frauen – weder im Osten noch im Westen – *eine* Gruppe waren bzw. sind. Auch unter Frauen lassen sich viele Differenzen feststellen. Für das gegenseitige Verstehen der „beiden ungleichen Schwestern“, wie Gesine Spieß sie nennt, ist dies wichtig. Die veränderten gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Bedingungen nach der Wiedervereinigung erfordern eine entsprechende neue Begriffsbestimmung von Gleichberechtigung und Emanzipation.

Das Thema ist eingebunden in den Kontext der Frauen- und Geschlechtergeschichte und deren Debatten. Diese vollständig zu rezipieren, würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Einzelne Aspekte sollen dennoch aufgezeigt werden, denn

„mehr als jedes andere Herrschaftsverhältnis von Menschen über Menschen besitzt das geschlechtsspezifische Herrschaftsverhältnis eine symbolische Dimension, d. h. es beschränkt sich nicht auf rechtliche, soziale oder politische Gegebenheiten ... sondern es ist einerseits im Körper verankert, ‚eingefleischt‘ im umfassenden Sinne des Wortes – und andererseits reicht es bis in die ‚luftigen‘ Gefilde von Sprache und Logik, Theologie und Metaphysik, Theorie und Philosophie hinauf.“ (Klinger, 1995, zit. nach Spieß, 2000, S. 11)

### 1.1.1. Frauen – das andere Geschlecht

Simone de Beauvoir stellte in ihrem Buch „Das andere Geschlecht“ die These auf:

„Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es. Keine biologische, psychische oder ökonomische Bestimmung legt die Gestalt fest, die der weibliche Mensch in der Gesellschaft annimmt.“ (Beauvoir, 2004, S. 334)

In den siebziger Jahren wurden die beiden Begriffe ‚sex‘ und ‚gender‘ zum ersten Mal eingeführt. Der Begriff ‚sex‘ stand für das biologische Geschlecht, für den Körper; ‚gender‘ für die soziale Dimension (vgl. Griesebner, 2003, S. 43). Für die Frauen bedeutete dies, ihre Identität nicht mehr ausschließlich auf ihre Natur, auf ihr potenzielles Muttersein, beziehen zu müssen. Ebenso wie der Mann wird sie durch die historischen, sozialen, gesellschaftlichen und kulturellen Wandlungsprozesse geprägt. Das biologische Geschlecht ist nicht mehr determinierend für das Geschlechterverhältnis.

„Die Kategorie Geschlecht (gender) diene dazu, bestehende hierarchische Systeme zwischen den (biologischen) Geschlechtern zu erklären und aufzubrechen.“ (Stötzer, 2004, S. 20)

Dennoch blieb die binäre Klassifikation vorherrschend; die Geschlechterdifferenz wurde nicht grundsätzlich infrage gestellt (vgl. Spieß, 2000).

Die Frage von Gleichheit und Differenz wird seit den siebziger Jahren diskutiert. In der feministischen Theorie lassen sich diesbezüglich verschiedene Positionen feststellen.

- Das Konzept der Gleichheit geht davon aus, dass durch entsprechende politische, rechtliche Voraussetzungen eine Gleichheit zwischen den Geschlechtern hergestellt werden kann, ohne dass damit eine Angleichung an bestehende männliche Verhaltensweisen und Denkmuster gemeint ist. Die Gefahr dieses Konzepts ist, dass die binäre Klassifikation unbewusst weiterwirkt (vgl. ebd.).
- Mit dem Konzept des Rekonstruktivismus wird von der grundsätzlichen Verschiedenheit der Geschlechter ausgegangen. Das Weibliche in seiner Besonderheit soll als eine eigene Norm hervorgehoben und in besonderen ‚Frauen-Räumen‘ rekonstruiert werden (vgl. ebd.). Hier ist auch die Idee des ‚affidamento‘ entstanden. Die italienische Frauenbewegung hatte in den achtziger Jahren den Begriff des ‚affidamento‘ geprägt. ‚Affidamento‘ meint die Unterstützung von Frauen durch Frauen, die weiser und wissender sind. Das Ziel ist die Entfaltung weiblicher Freiheit. Insofern geht es auch um eine notwendige ‚neue politische Praxis‘, die die

Mailänder Frauengruppen durch ihre Strategie des „affidamento“ angestoßen haben (vgl. Libreria delle donne di Milano, 2001).

- Die dritte Position geht von einer „Dekonstruktion“ der Kategorie ‚Geschlecht‘ aus, weil sie „... das klassifizierende Denken, das selbst Ausdruck von Herrschaft sei, [kritisiert] ...“ (Spieß, 2000, S. 23). Außerdem hinterfragt diese Position bisheriges feministisches Denken, das Frauen als *eine* unterdrückte Gruppe von Opfern sieht und Differenzen zwischen Frauen übersieht, die die Teilhabe an Macht und Privilegien betreffen. Ausgangspunkt hierfür war vor allem die Kritik von Migrantinnen und schwarzen Frauen am west-deutschen Feminismus, Rassismus nicht zu thematisieren, und außer der Kategorie Geschlecht weitere Kategorien wie Klasse, Ethnie, Alter u.a., zu ignorieren (vgl. Stötzer, 2004, S. 27ff.).

So unterschiedlich diese drei Positionen zum Thema ‚Gleichheit und Differenz‘ auch sein mögen, ist ihnen jedoch die Kritik an Herrschaftsverhältnissen gemeinsam. Die differenzierte Sichtweise nimmt Unterschiede zwischen Frauen und die damit möglicherweise verbundenen Machtverhältnisse wahr. Dies ist auch im Hinblick auf das Thema dieser Arbeit nicht unerheblich. Dennoch bleibt mit Gesine Spieß festzuhalten:

„Es mögen viele Differenzen unter Frauen bestehen, die noch erst entdeckt werden müssen – es bleiben jedoch gemeinsam erlittene Unterdrückungsmechanismen.“ (Spieß, 2000, S. 24)

### 1.1.2. Die Bedeutung des Berufs für den Menschen

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass in unserer Gesellschaft der Beruf und die Berufstätigkeit<sup>4</sup> einen hohen Stellenwert für den Menschen haben. Der Beruf ist entscheidend für die Identitätsbildung und für die Lebensplanung (vgl. Huber, 2001, S. 11). Auch wenn angesichts der andauernd hohen Arbeitslosigkeit die Frage nach der Bewertung von Arbeit in Zukunft neu gestellt werden müsste. Wenn „die gesellschaftliche Organisation der Geschlechterverhältnisse .. zu den zentralen Strukturmerkmalen einer Gesellschaft [gehört]“, wie Susanne Diemer (1994, S. 12) bemerkt, dann zeigt sich dies auch in der Organisation von Arbeit.

Mit Beginn der Industrialisierung und der damit verbundenen Arbeitsteilung war der Mann derjenige, der in der Fabrik arbeitete und damit zur Existenzsicherung der Familie beitrug, während die Frau die Hausarbeit und die Erziehung der

---

<sup>4</sup> In der DDR wurde der Begriff der Berufstätigkeit verwendet im Gegensatz zu dem anderweitig häufig benutzten Begriff der Erwerbstätigkeit; wobei zu bedenken ist, dass es eben nicht nur um „Erwerb“ geht (vgl. Schlegel, 1995, S. 28). Beide Begriffe werden in der vorliegenden Arbeit synonym benutzt.

Kinder übernahm. Zugleich war mit der Berufstätigkeit des Mannes und seiner sozialen Stellung der soziale Status der Familie verbunden. Diese Trennung von Berufsbereich/Öffentlichkeit einerseits und Familie als Privatbereich andererseits ist maßgebend für die geschlechtsspezifische und geschlechtshierarchische Aufgabenteilung gewesen (vgl. ebd., S. 23f.). Entscheidend verändert hat sich das Rollen- und Selbstverständnis der Männer bis heute jedoch nicht; weiterhin ist ihr Selbstverständnis stark an die berufliche Tätigkeit gekoppelt, und dies, obwohl es durchaus andere Ansätze gibt (vgl. Schreyögg, 2002, S. 310). Das hängt damit zusammen, dass „... berufliche Arbeit also niemals nur Broterwerb [ist], der Beruf dient immer auch dazu, die eigene Welt zu gestalten“ (ebd.). Dies wiederum ist verbunden mit der Frage der Macht und der Ausübung von Herrschaft. Aufgrund dieser Entwicklung ist für Männer weit mehr als für Frauen der Beruf ausschlaggebend für seine Identität.

Darin liegt der signifikante Unterschied in der Bedeutung der Berufstätigkeit zwischen Frauen und Männern. Frauen haben im Gegensatz zu Männern heute immer noch eine „Doppelorientierung“ (Schreyögg, 2002, S. 319), die sowohl die Geburt und Erziehung der Kinder als auch eine Erwerbstätigkeit außer Haus umfasst. Diese Doppelorientierung als Lebensentwurf von Frauen ist aber auch ein Grund dafür, dass der Beruf für Frauen einen anderen Stellenwert hat als für Männer. Frauen können sehr viel stärker als Männer in Distanz zu ihrem Beruf gehen, wenn es nötig ist, weil sie

„es sich viel leichter als Männer gönnen [können], glücklich zu sein mit ihrem Leben in der Familie, deshalb sind sie seltener einseitig auf den Erfolg im Beruf fixiert“ (ebd., S. 320).

Der Rückgang der Geburten und die damit verbundene demographische Veränderung deuten jedoch darauf hin, dass sich hier ein Wandel vollzieht. Die Zahl der Frauen, die kein Kind bekommen, ist in den letzten Jahren gestiegen. Dies weist m. E. vor allem auch darauf hin, dass der Beruf für Frauen inzwischen mindestens einen so hohen Stellenwert wie für Männer hat. Für Frauen in der DDR war die Situation eine andere; für sie stellte sich nie die Frage: Beruf oder Kind; sie konnten beides miteinander vereinbaren. Nach der Wende jedoch veränderten sich die Bedingungen auch für die Frauen in den neuen Bundesländern und führten zu einer Anpassung an westdeutsche Gegebenheiten. Die Berufsorientierung ist ihnen wichtig und führt dazu, dass die Geburtenzahlen sinken (vgl. ebd., S. 317).

Bemerkenswert ist auch, dass sich in unserer Gesellschaft ein Wertewandel feststellen lässt: „Statt Pflichterfüllung und materiellen Werten stehen nun eher Werte im Vordergrund, die man als ‚Erfüllung im Beruf‘ bezeichnen könnte.“ (Huber, 2001, S. 46)

Der Beruf soll dazu dienen, Sinn zu stiften, Verantwortung zu übernehmen und durch einen genügend großen Handlungsspielraum sich selbst verwirklichen zu

können. In der Untersuchung über „Frauen in Führungspositionen“ von Gisela Goos und Katrin Hansen<sup>5</sup> wird dies bestätigt; danach lassen sich fünf Motivationsbereiche benennen:

1. „Freude und Spaß an der Arbeit,
2. Selbstverwirklichung/persönliche Entwicklung,
3. Aufgabe/sachliche Verantwortung,
4. ethische und personelle Verantwortung und
5. äußere Anreize.“ (Goos/Hansen, 1999, S. 175ff.)

Anne Huber ist in ihrer Dissertation der Frage der „Autogenese“ nachgegangen. Sie hat dazu Berufsverläufe sowohl von Fallmanagern als auch von Sozialmanagern und Sozialmanagerinnen untersucht, um zu explorieren, inwieweit sich Anteile der Eigenverantwortlichkeit und Selbstbestimmung bei der Entwicklung und Gestaltung eines Lebens und damit auch der beruflichen Laufbahn feststellen lassen.<sup>6</sup> Sie hebt als ein Ergebnis hervor:

„Die Analyse der individuellen Autogenese der Managerinnen und Manager zeigt, daß jede Person ihren eigenen Lebensstil hat, daß es eigene Verhaltensweisen gibt, um Ziele zu verwirklichen. Erfolg wird somit nur auf dem Hintergrund des individuellen Handlungsstiles, seiner Passung zum Unternehmen sowie der historischen Bedingungen und Bedürfnissen erklärbar. Berufserfolg bleibt so immer ein individuelles Projekt.“ (Huber, 2001, S. 267)

Die Bedeutung des Berufs bemisst sich letztlich auch daran, dass heute nicht mehr davon ausgegangen werden kann, dass eine Berufswahl am Anfang der beruflichen Entwicklung für das ganze Berufsleben ausreicht. Die gesellschaftlichen Bedingungen machen eine ständige Anpassung erforderlich. Wie Laufbahnforschungen zeigen, ist die berufliche Entwicklung als ein lebenslanger Prozess zu verstehen, in dem

„Menschen .. nämlich nicht unbedingt den Beruf [ergreifen], der ihren Fähigkeiten entspricht ... sondern oftmals viel eher den Beruf, von dem sie die *Vorstellung* haben, daß er am besten zu ihrem Selbstkonzept passt.“ (Huber, 2001, S. 54)

---

<sup>5</sup> Gisela Goos und Katrin Hansen untersuchten in ihrer empirischen Studie das Führungsverhalten weiblicher Führungskräfte aus 25 verschiedenen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen. Sie führten dazu Intensivinterviews durch mit 30 weiblichen und 10 männlichen Führungskräften; befragten schriftlich deren Vorgesetzte und MitarbeiterInnen und führten außerdem 300 Telefoninterviews mit weiteren Führungskräften durch.

<sup>6</sup> Die Untersuchung von Anne Huber umfasste 20 halbstrukturierte Interviews, die sie mit dem Verfahren der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring auswertete; in Ergänzung dazu wurde auch ein Interview nach dem Verfahren der biographischen Fallrekonstruktion ausgewertet.

## 1.2. Frauen in Führungspositionen

### 1.2.1. Definitive Grundlagen

#### 1.2.1.1. Zum Begriff der Führung

Der Begriff ist in der Literatur nicht einheitlich definiert. Führen hängt zusammen mit fahren und bedeutet nach Ferdinand Buer (2002) „*in Fahrt setzen*“. Diejenigen, die führen, brauchen „*Gefährten*“, die genügend motiviert sind, mitzufahren und das „*Gefährt*“ mitzusteuern; sie sind es aber, die die Richtung angeben, die die Bewegung steuern. Im Deutschen gibt es im Unterschied zu Führen den Begriff Leiten. Wobei Leiten eher auf „An-Leiten“ und „Ge-Leiten“ hinweist, also „etwas Stützendes“ hat, während Führen „eher etwas Mitreisendes“ beinhaltet, wie Ferdinand Buer ausführt. Im Englischen dagegen wird der Begriff des Leadership genutzt, der eher „etwas Visionäres, etwas Sakrales“ enthält (ebd., S. 4).

Auch ist die Abgrenzung zum Begriff Management nicht klar. Einerseits wird Führung als Aufgabe im Rahmen des Management gesehen (vgl. Steinmann/Schreyögg, 2000, S. 9); andererseits wird Management nur als eine „untergeordnete Aufgabe“ der Führungskraft verstanden (vgl. Buer, 2002, S. 4). Andere vertreten die Ansicht, dass Führungskräfte nicht unbedingt auch Managementfunktionen ausüben müssten (vgl. Wiegand, 1995, S. 121). In der vorliegenden Arbeit wird ‚Führung‘ als umfassendster Begriff verwendet, da er sach- und personenbezogene Bezüge sowie visionäre Aspekte enthält.

#### 1.2.1.2. Zum Begriff der Führungskraft

Auch hier ist die Definition keineswegs einheitlich. Heike Wiegand stellt fest, dass die entsprechende Abgrenzung und Definition aufgrund unterschiedlicher Kriterien erfolgt; dazu zählen die Vorgesetztenfunktion, die Verantwortlichkeit für die Entwicklung der Organisation bzw. die Zukunft des Unternehmens, Entscheidungs- und Weisungsbefugnisse (vgl. Wiegand, S. 122). Dementsprechend gelten als Führungskräfte Personen auf der oberen, mittleren und unteren Hierarchieebene, die vorrangig Führungsaufgaben wahrnehmen.

Die Bandbreite reicht dann vom Gruppenleiter bis zum Mitglied im Vorstand, vom Manager ohne Kapital bis zum Eigentümer, der das notwendige Kapital in das Unternehmen eingebracht hat. Eine engere Auslegung betrachtet als Führungskräfte nur diejenigen, die Mitglied in dem jeweiligen Leitungsgremium sind (vgl. ebd., S. 123). In der vorliegenden Arbeit wird der Begriff ‚Führungskraft‘ für unterschiedliche Führungspositionen verwendet und folgt darin einer weiten Auslegung des Begriffs.



### 1.2.2. Daten zur Situation von Frauen in Führungspositionen

Über die Hälfte der Bevölkerung in Deutschland ist weiblich. Ende des Jahres 2002 waren es 51 Prozent (42,2 Mill.) der insgesamt 82,5 Mill. Menschen (vgl. Statistisches Bundesamt, 2004, S. 10). 66 Prozent der Frauen haben gegenüber 78 Prozent der Männer eine berufliche Ausbildung abgeschlossen; neun Prozent der Frauen haben einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss, bei den Männern liegt er bei 14 Prozent (vgl. ebd., S. 16). Das Bildungsniveau der jüngeren Generation hat sich in den letzten Jahren angeglichen, während in den höheren Altersgruppen noch erhebliche Unterschiede feststellbar sind.

Die Berufswahl erfolgt geschlechtsspezifisch. Frauen sind vor allem in Dienstleistungsberufen vertreten, während die Männer in Fertigungsberufen tätig sind (vgl. ebd., S. 18). Dies lässt sich auch im Hinblick auf die Studienwahl feststellen. Die meisten Frauen wählen „Sprach- und Kulturwissenschaften“, Männer einen Ingenieurstudiengang (vgl. ebd., S. 21).

Im Jahr 2002 gab es 18 Mill. weibliche Erwerbstätige (44 % der rund 40 Mill. Erwerbstätigen); in den neuen Bundesländern lag der Anteil der Frauen bei 46 Prozent (vgl. ebd., S. 26). Obwohl dem Beruf bzw. der Berufstätigkeit ein hoher Stellenwert in der Gesellschaft zukommt, sind in der BRD dennoch nur rund 45 Prozent der Frauen berufstätig.

Damit nimmt Deutschland in Europa mit 59 Prozent nur eine mittlere Position ein im Hinblick auf die Beschäftigungsquote der Frauen:

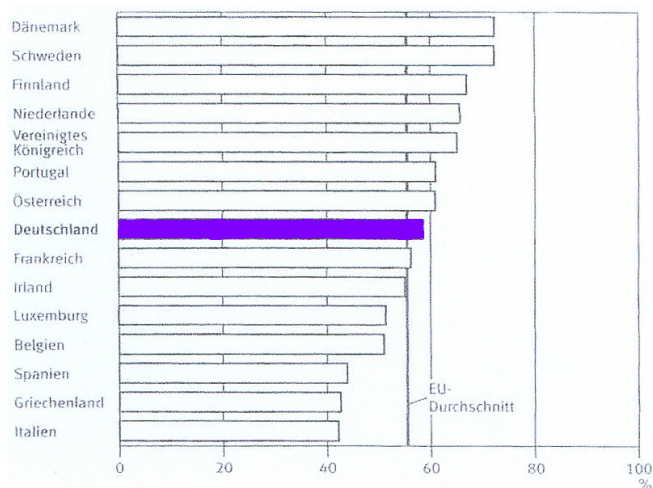


Abb 1: Anteil der Erwerbstätigen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) in privaten Haushalten im Jahr 2002

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2004, S. 27

61 Prozent betrug die Erwerbstätigenquote der Mütter (86 % der Väter). Je mehr Kinder jedoch in einem Haushalt zu versorgen sind, desto mehr geht die Erwerbstätigkeit der Frauen zurück (vgl. ebd., S. 31). Auffallend ist der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen. Während nur fünf Prozent der Männer teilzeitbeschäftigt sind, sind es 40 Prozent bei den Frauen; in den neuen Bundesländern sind es 25 Prozent bei den Frauen gegenüber 44 Prozent in den alten Bundesländern. In der DDR waren rund 27 Prozent der Frauen teilzeitbeschäftigt (vgl. WSI, 2000, S. 60).

Die Berufstätigkeit der Frauen ist inzwischen selbstverständlich, dennoch „bleibt die berufliche Gleichberechtigung von Mann und Frau über große Strecken eine Illusion“ (Schreyögg, 2002, S. 314). Vor allem ist der Aufstieg in Führungspositionen für Frauen immer noch ein Problem. Dies lässt sich anhand verschiedener statistischer Daten belegen:

Elf Prozent der abhängig beschäftigten Frauen sind in Führungspositionen tätig. Die Frauen in der Altersklasse zwischen 30 bis 45 Jahren waren mit 13 Prozent am häufigsten in einer Führungsposition vertreten (vgl. Statistisches Bundesamt, 2004, S. 28). Nur etwa ein Prozent der beschäftigten Frauen ist in den obersten Führungspositionen, im Top-Management, tätig (vgl. WSI, 2000, S. 88f.). 28 Prozent der 3,7 Mill. Selbständigen sind Frauen, der Anteil liegt im Osten sogar etwas höher (vgl. Statistisches Bundesamt, 2004, S. 28).

Die meisten erwerbstätigen Frauen sind im Dienstleistungsbereich tätig, von 16,2 Mill. waren dies im Jahr 2002 rund neun Mill. (56 %); in diesem Bereich, der Erziehung, Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie die öffentliche Verwaltung umfasst, gibt es mit 2,4 Mill. mehr Frauen als Männer (vgl. ebd., S. 28). Aber auch für den sozialen Bereich gilt, dass Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Interessanterweise liegen in dem Band des Statistischen Bundesamtes „Frauen in Deutschland“ dazu keine detaillierten Angaben vor. Eine Übersicht im Internet zeigt bei den Non-Profit-Organisationen einen Anteil von etwa 16 Prozent im Bereich der Geschäftsführung und etwa 20 Prozent auf der Vorstandsebene.<sup>7</sup>

### 1.2.3. Einflussfaktoren der Karriere

#### 1.2.3.1. Förderliche Faktoren für den Aufstieg in Leitungspositionen

Als wesentliche Einflussfaktoren zählen Leistung und Qualifikation. Neben diesen klassischen personenbezogenen Faktoren werden dem Bekanntheitsgrad

---

<sup>7</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002): Frauen in Führungspositionen in Politik, Wirtschaft und Verbänden: Freie Wohlfahrtspflege (<http://www.db-decision.de/wid%2002/Verbände/Wohlfahrt.html>), gefunden am 12.08.2004).

bei höheren Führungskräften und der Präsenz zum richtigen Zeitpunkt Bedeutung beigemessen (vgl. Wiegand, 1995, S. 171).

Betriebszugehörigkeit ist in bestimmten Unternehmen keine Voraussetzung (vgl. Goos/Hansen, 1999, S. 93), kann aber in Verwaltungen und Verbänden im Sinne des Senioritätsprinzips von Bedeutung sein. Nach Dauer der Betriebszugehörigkeit bzw. nach Dienstalter wird der Aufstieg in höhere Positionen geregelt (vgl. Wiegand, 1995, S. 131f.).

Dieses Prinzip würde Frauen benachteiligen, die aufgrund der familiären Situation ihre berufliche Laufbahn unterbrechen (müssen) und keine kontinuierliche Berufstätigkeit aufweisen können (vgl. ebd.).

### 1.2.3.2. Hinderliche Faktoren und Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

Obwohl Frauen inzwischen berufliche Qualifikationen mit entsprechenden Bildungsabschlüssen vorweisen können – auch in wirtschaftsrelevanten Bereichen – ist damit nicht automatisch eine höhere Repräsentanz in Führungspositionen verbunden. Es gibt zwar einen Zusammenhang zwischen Qualifikation, Erwerbsorientierung und den entsprechenden Chancen, aber die karrierehemmenden Faktoren spielen immer noch eine große Rolle. Zu diesen Hindernissen ‚auf dem Weg nach oben‘ zählen, wie verschiedene Untersuchungen belegen, insbesondere:

#### 1.2.3.2.1. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In verschiedenen Untersuchungen zur privaten Lebenssituation von weiblichen und männlichen Führungskräften haben sich deutliche Unterschiede ergeben:

86 Prozent der Männer sind verheiratet, aber nur 63 Prozent der Frauen;

45 Prozent der weiblichen Führungskräfte leben allein;

62 Prozent der Frauen in Führungspositionen haben keine Kinder; aber nur 16 Prozent der Männer haben keine Kinder; (vgl. Bischoff, zit. n. Spieß, S. 42)<sup>8</sup>

Die Partnerinnen der Männer sind oft nicht berufstätig, verzichten eher auf eine eigene Karriere und sind für ihre Männer ein wichtiges Unterstützungssystem; die Partner der Frauen sind in der Regel vollberufstätig, wie die Statistik zeigt:

---

<sup>8</sup> Gesine Spieß hat in offenen Interviews 14 Hauptverwaltungsbeamtinnen und –beamte in unterschiedlichen Führungsbereichen in ost- und westdeutschen Städten befragt; ihre Studie erfolgte im Auftrag des Deutschen Städtetages.

1. Fallrekonstruktionen DDR-spezifischer Biographien  
weiblicher Führungskräfte in der Sozialen Arbeit

Berufstätigkeit des Partners bzw. der Partnerin	bei Frauen	bei Männern
- <b>vollzeitbeschäftigt</b>	<b>94.3%</b>	24.7%
- teilzeitbeschäftigt	3.1%	21.7%
- arbeitslos	1.3%	0.3%
- <b>nicht erwerbstätig</b>	2.2%	<b>51.1%</b>
N (100%)	227	378

Abb 2: Berufstätigkeit der PartnerInnen von Führungs(-nachwuchs-)kräften  
Quelle: Wunderer/Dick, 1997, S. 80

Die meisten Führungskräfte sind zwischen 35 und 45 Jahren alt; in diese Zeit fällt auch die Familienplanung und kann in Konkurrenz stehen zur Karriere (vgl. Goos/Hansen, 1999, S. 91). Sobald Frauen Kinder bekommen, bedeutet dies in der Regel eine Unterbrechung ihrer Berufstätigkeit und damit auch einen Karriereknick (vgl. Wiegand, 1995, S. 188). Denn vielfach sind Frauen zwischen drei und fünf Jahren dann nicht im Beruf tätig. (Für Frauen in Ostdeutschland traf dies zumindest in DDR-Zeiten nicht zu).<sup>9</sup>

Astrid Schreyögg (2002) spricht in dem Zusammenhang von einer „Statuspassage“, weil für Frauen nach der Geburt ihres ersten Kindes die berufliche Orientierung eine andere Priorität gewinnt. Auch wenn Frauen heute zunächst eine berufliche Qualifikation anstreben und sie ihren Beruf auch ausüben, steht dann die familiäre Orientierung im Vordergrund, weil Frauen eben immer noch hauptsächlich für die Versorgung der Kinder zuständig sind (vgl. ebd., S. 313). Für Unternehmen gelten deshalb Frauen als erhöhtes Kostenrisiko, das sie für Führungspositionen nicht eingehen wollen. Allein schon die potenzielle Mutterschaft ist für Personalverantwortliche ein Hinderungsgrund, eine Frau als Führungskraft einzustellen (vgl. Wiegand, 1995, S. 189).

Frauen in Führungspositionen haben ebenso wie ihre männlichen Kollegen mindestens einen Arbeitsumfang von 10 Stunden am Tag zu bewältigen (in der Woche zwischen 41 und 60 Stunden Arbeitsumfang), der sich nur schwer mit der Fürsorge für die Familie in Einklang bringen lässt (vgl. Wunderer/Dick, 1997, S. 83). Da Führungsaufgaben nicht teilbar erscheinen, weil ein zeitlich kaum begrenztes Arbeitspensum erwartet wird, ist Teilzeitarbeit für eine Karriere nicht geeignet (vgl. Wiegand, 1995, S. 191).

#### 1.2.3.2.2. Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Diskriminierung erleben Frauen in Organisationen dahingehend, dass sie ausgeschlossen sind von sozialen Netzwerken, dem informellen Informa-

<sup>9</sup> Unter 1.6 wird darauf näher eingegangen.

tionsfluss, bei Beförderungen übergangen werden; schlechter bezahlt werden als Männer, obwohl sie in der gleichen Position arbeiten und oft noch besser qualifiziert sind (vgl. Huber, 2001, S. 71).

Frauen werden mit bestimmten Rollenklischees bzw. Stereotypen konfrontiert. So kann es vorkommen, dass sie als Führungskraft nicht akzeptiert werden, weil ihnen Führung nicht zugetraut wird, ihnen entsprechende ‚typisch männliche‘ Eigenschaften wie Durchsetzungsfähigkeit, Führungskraft, Dominanz abgesprochen werden.

„D. h., daß das Stereotyp, ein guter Manager sei durch das Vorhandensein sogenannter männlicher Eigenschaften und das Fehlen sogenannter weiblicher Eigenschaften charakterisiert, nach wie vor besteht.“ (Wunderer/Dick, 1997, S. 244)

Führung ist auch heute noch männlich. Da die Männer in Führungspositionen in der Mehrheit sind, ist anzunehmen, dass sie bei Einstellungsverfahren eine Führungskraft suchen, die aufgrund ihrer Kriterien passt; diese Kriterien sind in der Regel an männlichen Leitbildern orientiert (vgl. Wiegand, 1995, S. 195).

Dem würde entsprechen, dass nur 57 Prozent der Frauen im Gegensatz zu 90 Prozent der Männer durch Vorgesetzte Unterstützung erfahren (vgl. Goos/Hansen, 1999, S. 205).

Rolf Wunderer und Petra Dick haben in ihrer Untersuchung feststellen können, „daß sich die Grundstimmung gegenüber Frauen im Management in den letzten Jahren verbessert hat“ (Wunderer/Dick, 1997, S. 100).<sup>10</sup>

Die meisten der von ihnen befragten Frauen hatten keine Probleme mit der Akzeptanz. Allerdings konstatierte etwa ein Drittel immer noch einen Mangel an Akzeptanz ihrer Rolle. Und die Hälfte der Frauen sah sich veranlasst, ihre Fachkompetenz stärker als männliche Führungskräfte beweisen zu müssen (vgl. ebd.).

#### 1.2.3.2.3. Vorurteile hinsichtlich Karriereplanung und Motivation

Frauen wird vielfach unterstellt, sie seien an einer Karriere nicht interessiert und hätten keinen Ehrgeiz, um in Führungspositionen zu gelangen. Untersuchungen zeigen, dass Frauen ihren Aufstieg oftmals auf Glück und weniger auf ihren Ehrgeiz und ihre Kompetenzen zurückführen (vgl. Wiegand, 1995, S. 177). Die Annahme, dass Frauen in ihrer Selbstdarstellung bescheidener seien als Männer, wird in der Studie von Rolf Wunderer und Petra Dick nicht bestätigt. Es konnte auch kein Unterschied in der beruflichen Motivation zwischen Frauen und

---

<sup>10</sup> Durch die empirische Studie von Rolf Wunderer und Petra Dick sollten geschlechtsspezifische Besonderheiten weiblicher und männlicher Führungskräfte erhoben werden; dazu wurden 700 Personen in 13 Unternehmen in Deutschland und der Schweiz befragt.

## 1. Fallrekonstruktionen DDR-spezifischer Biographien weiblicher Führungskräfte in der Sozialen Arbeit

Männern festgestellt werden; ebenso ist hinsichtlich der beruflichen Ziele eine Übereinstimmung festzustellen (vgl. Wunderer/Dick, 1997, S. 249).

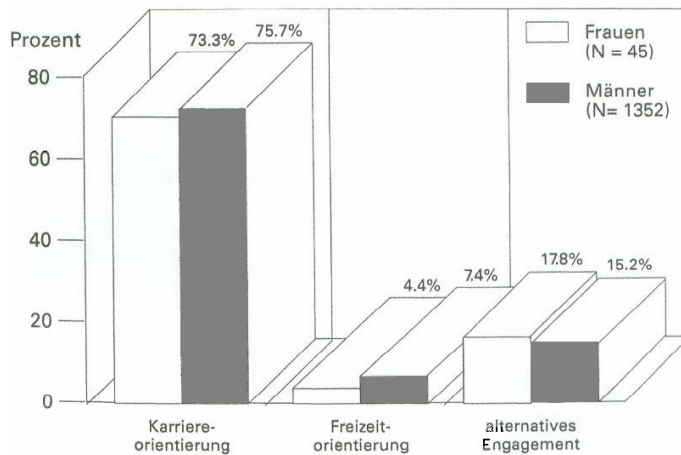


Abb 3: Berufsorientierung von weiblichen und männlichen Führungskräften  
Quelle: Wunderer/Dick, 1997, S. 249

Für Frauen wie für Männer, so konnte Anne Huber empirisch belegen, ist der Beruf zentraler Lebensinhalt. Für die einen steht er im Zentrum ihrer Lebensgestaltung, für andere ist er Lebenstraumverwirklichung; eine dritte Lebensmöglichkeit wird insbesondere von Sozialmanagern und Sozialmanagerinnen darin gesehen, Beruf und Familie ausbalanciert leben zu können (vgl. Huber, 2001, S. 236).

### 1.2.3.2.4. Der Minoritätenstatus weiblicher Führungskräfte

Frauen sind in Führungspositionen in der Minderheit und aufgrund dessen mit daraus resultierenden Problemen konfrontiert, die unter dem Begriff der ‚Token-Problematik‘ (Wunderer/Dick, 1997) zusammengefasst sind: weibliche Führungskräfte stehen im Rampenlicht, sowohl ihre Leistungsfähigkeit als auch ihr Erscheinungsbild unterliegen einer ständigen Bewertung. Selbst der kleinste Fehler wird registriert und kann zur Unterstellung von Unfähigkeit führen. Zum anderen erleben weibliche Führungskräfte Anpassungsdruck. Sie müssen sich männlichen Spielregeln anpassen, um bestehen zu können. Veränderungen der Strukturen und Bedingungen sind (zunächst) nur in begrenztem Maß möglich (vgl. Wunderer/Dick, 1997, S. 112). Ausgrenzung ist ein weiteres Karrierehemmnis in dem Zusammenhang; Frauen haben in weitaus geringerem Umfang Zugang zu informellen Netzwerken und bleiben damit von vielen wichtigen Informationen, Absprachen und Entscheidungsmöglichkeiten ausgeschlossen (vgl. ebd., S. 117ff.).

Zusammenfassend lässt sich bemerken, dass Frauen in Führungspositionen bzw. auf dem Weg dorthin immer noch mit Diskriminierung und Akzeptanzproblemen

konfrontiert sind. Sie sehen sich außerdem der Schwierigkeit, Familie und Beruf ‚unter einen Hut‘ zu bringen, gegenüber sowie der Anforderung, mehr als 100 % Leistung zu erbringen. Anne Huber stellt deshalb fest,

- „daß es nur Frauen mit einem außergewöhnlichen Maß an Selbstbewusstsein und Durchsetzungsfähigkeit gelingt, Führungspositionen zu erreichen“, und
- „daß Berufserfolg ... immer mit einer eindeutigen Prioritätensetzung zugunsten der beruflichen Entwicklung einhergeht. Dies bedingt fast immer eine Zurückdrängung anderer Lebensbereiche“ (Huber, 2001, S. 266/337).

### 1.2.3.3. Erfolgsstrategien

Um Erfolg zu haben und die unterschiedlichen Karrierehindernisse zu überwinden, gibt es kein Patentrezept. Frauen setzen darauf, durch Leistung und Qualität zu überzeugen; sie nutzen Sachlichkeit und ihre persönlichen Stärken und schaffen durch Anpassung sowie „Lernen durch Erfahrung“ Problembewältigung (vgl. Goos/Hansen, 1999, S. 215ff.).

Dies trifft auch für Frauen im sozialen Bereich zu. Gisela Goos und Katrin Hansen unterscheiden zwischen einer „Strategie der individuellen Leistung“, die auf Fachkompetenz und Sachlichkeit beruht, einer „Integrationsstrategie“, die Diplomatie und weibliche Fähigkeiten einsetzt, und der „Offensivstrategie“, die Forderungen erhebt und dafür auch Konflikte eingeht (vgl. ebd., S. 237). In der Praxis werden Frauen eher situationsbezogen die verschiedenen Strategien anwenden.

## 1.3 Führung in Organisationen – eine Aufgabe für Führungskräfte

### 1.3.1. Führungsaufgaben

Zu den klassischen Funktionen von Führung gehören die Aufgaben: Planen (für Ziele sorgen) – Organisieren – Entscheiden — Kontrollieren – Menschen entwickeln und fördern (vgl. Malik, 2001, S. 174ff.). Sie werden ergänzt von ‚weichen‘ Funktionen wie Motivieren, Kommunizieren und Delegieren (vgl. Schmidt/Berg, 1995, S. 443). Diese Steuerungsfunktionen in einem Unternehmen müssen auf allen Hierarchieebenen von den entsprechenden Führungskräften wahrgenommen werden. Sie dienen der Leistungserstellung und der Sicherung der Marktfunktion der jeweiligen Organisation.

Führung hat sich in den letzten Jahren grundlegend verändert. Die gesellschaftlichen Veränderungsprozesse ebenso wie die Aufgaben der Unternehmen unterliegen anderen Voraussetzungen. Die Verknappung der Ressourcen Geld und Zeit sowie eine enorme Ausweitung der Komplexität stellen alle Organisationen vor neue Herausforderungen (vgl. Doppler/Lauterburg, 1995, S. 21). Das hat auch dazu geführt, Führung neu zu definieren. Die bisherigen Bauprinzipien wie die funktionale Aufteilung des Organisationsaufbaus verändern sich zu Geschäftsfeldern mit eigenständigen Entscheidungsbefugnissen. Im Zuge dessen wird Führung als Dienstleistung für diese eigenständigen Geschäftsbereiche verstanden (vgl. Wimmer, 2000, S. 163ff).

In den letzten Jahren sind zunehmend neue Konzepte entwickelt worden, die sich mit der Ausgestaltung von Führung, von Führungsstilen und Konzepten für die heutigen Organisationen auseinandersetzen.

Das liegt daran, dass „es .. keine Aufgabe, keine Probleme im luftleeren Raum (gibt), sondern immer nur im Kontext sozialer, zeitlicher, sachlicher, operativer und kognitiver Bedingungen ...“ (Willke; 1995, S. 65). Nach systemischem Verständnis

„[ist] Führung .. nicht auf die Fähigkeit einzelner Personen zu reduzieren. Sie ist ein Qualitätsmerkmal des Systems, eine Frage des Zusammenspiels von Führungsteams in horizontaler und vertikaler Hinsicht ...“ (Wimmer, 2000, S. 175).

Auch wenn wegen der gebotenen Kürze die Systemtheorie hier nicht angemessen dargestellt werden kann, ist doch darauf hinzuweisen, dass sie entscheidend dazu beigetragen hat, „Wirklichkeit in ihrer Vernetztheit“ (Schmidt/Berg, 1995, S. 440) zu beschreiben.

Das Verständnis von Organisationen als soziale Systeme, die sich durch die Differenz von System und Umwelt, ihr selbstreferentielles Grundmuster (Autopoiesis) und ihre operative Geschlossenheit auszeichnen, hat die Frage der Steuerung von Organisationen neu aufgeworfen.<sup>11</sup> Und damit ist „die Entwicklung eines neuen professionellen Selbstverständnisses von Führung fernab der alten hierarchischen Gewissheiten“ verbunden (Wimmer, 2000, S. 161).

### 1.3.2. Neuere Führungskonzepte

So sind insbesondere in den letzten Jahren neue Konzepte entwickelt worden, die den veränderten Herausforderungen Rechnung tragen. Dazu zählen Konzepte wie das der Führungsstrategie als ‚Empowerment‘ von David Clutterbuck und Susan Kernaghan<sup>12</sup> und der St. Gallener Ansatz der ‚Unternehmerischen Mitarbeiterführung‘ (vgl. Goos/Hansen, 1999, S. 55ff.).

<sup>11</sup> vgl. zum Thema ‚Systemtheorie‘: Luhmann, 1987; Willke, 1995 und 1996.

<sup>12</sup> Empowerment ist im Sinne von Ermächtigung zu verstehen.



Im Empowerment-Konzept geht es darum, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Unternehmens in der Weise zu ‚ermächtigen‘, dass diese durch die optimale Entfaltung ihrer Fähigkeiten und Erweiterung der Kompetenzen ihre Aufgaben flexibel wahrnehmen können. Sie sind die Subjekte ihres Handelns, die eigenverantwortlich Gestaltungsspielräume nutzen. Führungsaufgaben sind in diesem Konzept insbesondere:

- „Koordination der Zielsetzungen
- Beschaffung von Ressourcen
- Unterstützung auf Abruf
- Vertretung des Mitarbeiterteams, soweit von diesen erwünscht, nach außen.“ (Clutterbuck/Kernaghan, 1995, S. 145, zit. n. Goos/Hansen, 2001, S. 57)

Die Führungskräfte selbst sind von ihrer Rolle her vor allem „Berater, Trainer, Mentor, Vermittler einer Vision, Zielfinder, Herausforderer, Talentförderer, Ressourcenbeschaffer, ...“ (ebd., S. 56).

Während der St. Galler Ansatz darauf zielt, dass alle Beschäftigten als Mit-Unternehmer gesehen werden, die bei der Veränderung des Unternehmens durch ihr „unternehmerisches Verhalten“ den Wandel mit verantworten (vgl. ebd., S. 59f.).

Für die Entwicklung der jeweiligen Organisation bedarf es der passenden Führungsstrukturen mit entsprechend qualifizierten Kräften, um wettbewerbsfähig bleiben zu können. „Etwas paradox formuliert: Führung ist als das zentrale Qualitätsmerkmal für die Selbststeuerungsfähigkeit einer Organisation anzusehen.“ (Wimmer, 2000, S. 175)

### 1.3.3. Frauen und Führung

Ferdinand Buer konstatiert, dass Führen „eine schöne, aber schwierige Kunst“ ist. (Buer, 2002, S. 4) Sind nun Männer für diese „Kunst“ eher geeignet als Frauen? Welche besonderen Eigenschaften braucht eine Führungskraft, um ihre Tätigkeit gut ausüben zu können und als Führungskraft auch anerkannt zu sein? Und welche Fähigkeiten qualifizieren Frauen besonders für Führungsaufgaben? Führen Frauen anders? Sind sie nicht vielleicht sogar die besseren Führungskräfte?

Diesen Fragestellungen wurde in verschiedenen Untersuchungen nachgegangen, die sich auf das Rollenkonzept von Henry Mintzberg beziehen. Er hat in seinem Rollenkonzept zehn Rollen beschrieben, die eine Führungskraft in ihren Aufgabenbereichen wahrnehmen würde:

## 1. Fallrekonstruktionen DDR-spezifischer Biographien weiblicher Führungskräfte in der Sozialen Arbeit

Bereich	<b>Interpersonelle Beziehungen</b>	<b>Informationen</b>	<b>Entscheidungen</b>
Rollen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Galionsfigur</li> <li>- Vorgesetzter</li> <li>- Vernetzer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Radarschirm</li> <li>- Sender</li> <li>- Sprecher</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Innovator</li> <li>- Problemlöser</li> <li>- Ressourcenzuteiler</li> <li>- Verhandlungsführer</li> </ul>

Abb 4: Die 10 Management-Rollen nach Mintzberg  
Quelle: Steinmann/Schreyögg, 2000, S. 17

Henry Mintzberg hat im Zusammenhang mit diesem Konzept folgende Fähigkeiten benannt, die aus seiner Sicht für Führungskräfte besonders wichtig sind:

- „Beziehungen zu Kollegen entwickeln,
- Verhandlungsfähigkeit,
- Mitarbeitermotivation,
- Konflikte lösen,
- Aufbau von Informationsnetzwerken,
- Entscheidungsfindung in mehrdeutigen Situationen,
- Ressourcenallokation ...
- Selbstreflexion der Führungskraft.“ (Mintzberg, 1975, S. 61, zit. n. Goos/Hansen, 1999, S. 35f.)

Diese Fähigkeiten lassen sich grundsätzlich bei jeder Führungskraft feststellen, unabhängig vom jeweiligen Geschlecht; da die Wahrnehmung der einzelnen Rollen kontextuell gebunden und Führung erlernbar ist (vgl. ebd., S. 35).

Aufbauend auf Henry Mintzbergs Rollenkonzept kommt Sally Helgesen in ihrer Studie zu der These: „Frauen führen anders“ (vgl. Helgesen, 1992, zit. n. Goos/Hansen, 1999, S. 38f.). Sie hatte Tagesabläufe von vier weiblichen Führungskräften beobachtet, aus denen sie Führungsstilmerkmale ableitete, die Frauen besonders auszeichnen: wie z. B. Intuition, kommunikative Kompetenz, Kreativität, die Fähigkeit, zu vernetzen. Aufgrund dieser Kompetenzen sind für Sally Helgesen Frauen die besseren Führungskräfte:

„Die besonderen Fähigkeiten der Frauen – eine weitsichtige Verhandlungsstrategie, analytisches Zuhören und die Schaffung einer Arbeitsatmosphäre, die Engagement und Kreativität anregt – werden dazu beitragen, die Kluft zwischen den Idealen der Effizienz und der Humanität zu überbrücken.“ (Helgesen, 1992, S. 216, zit. n. Goos/Hansen, 1999, S. 40)

Als Ursachen für diese frauenspezifischen Fähigkeiten sieht sie zum Beispiel die geschlechtsspezifische Sozialisation und die doppelte Orientierung an Familie und Beruf (vgl. ebd., S. 40).

Konzepte eines spezifisch weiblichen Führungsstils werden durch andere Untersuchungen relativiert; insbesondere wird die Ableitung von Fähigkeiten aus der (potenziellen) Mutterschaft als problematisch erachtet im Hinblick auf die Tatsache, dass die Hälfte der weiblichen Führungskräfte eben keine Kinder hat. Außerdem wird die Gefahr gesehen, wie von Gesine Spieß im Zusammenhang mit der Diskussion um den geschlechtsspezifischen Führungsansatz als ein wichtiges Argument aufgenommen wird,

„dass Frauen (und Männer) auf bestimmte Eigenschaften festgelegt und alle Mythen fortgeschrieben werden, auch wenn die bisher als Schwächen der Frau festgelegten Eigenschaften nun als Stärken umgedeutet würden“ (Spieß, 2000, S. 56).

Gisela Goos und Katrin Hansen widmeten sich in ihrem Forschungsprojekt insbesondere auch dem Thema der Schlüsselqualifikationen von Führungskräften. Als neue Anforderungen für Führungskräfte über deren Fachkompetenz hinaus wurden in den neunziger Jahren sowohl die „Strategische Kompetenz“ als auch die „Soziale Kompetenz“ sowie die „Personale Kompetenz“ hervorgehoben. Frauen werden insbesondere im Bereich der Sozialen Kompetenzen Stärken zugeschrieben, während Männer eher im Bereich der Strategischen Kompetenz verortet werden. Vier von acht vorgegebenen Schlüsselqualifikationen sind besonders hoch bewertet worden:

- „*Motivierung*, als Fähigkeit, die Mitarbeiter für die Arbeit zu begeistern
- *Kommunikationsfähigkeit*, als Fähigkeit, sich selbst verständlich und überzeugend auszudrücken, aber auch anderen zuzuhören und Verständnis zu zeigen,
- *Umstellungsfähigkeit*, als Fähigkeit, sich rasch auf neue Arbeitssituationen einstellen zu können und eigene Lösungswege zu finden
- *Kooperationsfähigkeit*, als Fähigkeit mit anderen zusammenarbeiten zu können und gemeinsame Lösungen zu entwickeln.“ (Goos/Hansen, 1999, S. 240)

Zu den weiteren Schlüsselqualifikationen mit einer geringeren Bewertung zählten noch Zielstrebigkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Frustrationstoleranz und ethisches Bewusstsein (vgl. ebd., S. 112f.).

Unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten bleibt festzustellen, dass Frauen – aus Sicht von Vorgesetzten – die vier am höchsten bewerteten

Schlüsselqualifikationen in besonderem Maße haben. Insbesondere die Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit wird bei Frauen als Schlüsselqualifikation etwa von der Hälfte der Befragten erlebt; bei Männern eher Durchsetzungsfähigkeit und Frustrationstoleranz. Die Hälfte der Befragten nimmt keinen Unterschied im Führungsverhalten von Frauen und Männern wahr (vgl. ebd., S. 241).

Aus Sicht der Führungskräfte selbst stellt sich Führungsverhalten wie folgt dar: Für die Bereiche der Individual- und Sozialkompetenzen gibt es sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern eine gleichwertige Zuordnung. Hier werden kaum geschlechtsspezifische Unterschiede ausgewiesen. Frauen sehen bei sich selbst die Methodenkompetenz stärker ausgeprägt; Männer eher die Fachkompetenz (vgl. ebd., S. 118f.).

Frauen wie Männer bevorzugen einen dialogischen Führungsstil, zu dem Teamorientierung, Führen durch Begleitung, Offenheit, Akzeptanz u.a.m. zählen. Ebenso gab es bei der Frage nach dem sachorientierten Führungsstil (Zielvereinbarung, Transparenz, konstruktive Problemlösung als Kennzeichen) Übereinstimmungen, obwohl dieser nur von ca. 40 Prozent angewendet wird. Ein geschlechtsspezifischer Unterschied konnte nur beim direktiven Führungsstil festgestellt werden, der von einem größeren Teil der Männer angegeben wurde. Allerdings wird dieser Führungsstil (Entscheidungen treffen, konsequent Handeln, durch Persönlichkeit führen u.a.m.) am wenigsten eingesetzt (vgl. ebd., S. 129f.).

Gisela Goos und Katrin Hansen kommen zu dem Schluss, dass „die Unterschiede im Verhalten männlicher und weiblicher Führungskräfte geringer [sind] als wir dieses zuvor ... erwartet hätten“ (ebd., S. 248). Dieses Resultat deckt sich mit Ergebnissen anderer Untersuchungen, die ebenfalls feststellen, dass die Ähnlichkeiten im Führungsverhalten und in den Führungskompetenzen größer sind als die Unterschiede (vgl. Spieß, 2000, S. 120f.; Wunderer/Dick, 1997, S. 74).

#### 1.3.4. Erwartungen an weibliche Führungskräfte und die Frage der Macht

Frauen in Führungspositionen sehen sich anders als Männer mit bestimmten Rollenerwartungen aufgrund ihres Geschlechts konfrontiert. Damit verbunden sind positive wie negative Zuschreibungen. Einerseits wird erwartet, dass weibliche Führungskräfte anders als Männer führen sollen und eine neue veränderte Kultur einführen sollen; sie sollen innovativ, sozial und kommunikativ sein und eine gute Atmosphäre schaffen; andererseits werden Frauen abgewertet; ihnen wird unterstellt, sie seien nicht souverän genug, zu sensibel und emotional, nicht sachlich genug, sie würden durch Führung unweiblich (vgl. Spieß, 2000, S. 51). Von Frauen wird erwartet, dass sie Beruf und Familie vereinbaren können, zugleich wird aber davon ausgegangen, dass eine Frau mit Kindern nicht auch noch eine Führungsposition innehaben kann.

Je nach Situation und Notwendigkeit erfahren positive Bewertungen eine negative Konnotation. Das Grundmotiv ist Angst, Angst vor Machtverlust. Denn „durch Führungsfrauen fühlen sich Männer in dem Gefühl der Überlegenheit und Dominanz massiv gestört“ (ebd., S. 52). Weibliche Führungskräfte erleben diese Ambivalenzen und müssen Verhaltensstrategien entwickeln, damit umzugehen.

- „Verhalte ich mich wie eine Frau, denn nur so werde ich als Frau akzeptiert, werde ich jedoch nicht als Führungskraft anerkannt;
- verhalte ich mich als eine Führungskraft, werde ich nicht als Frau anerkannt.“ (Görres-Ohde, 1992, S. 53, zit. n. Spieß, 2000, S. 52)

Der geringe Anteil von Frauen in höheren Führungsfunktionen und in Spitzenpositionen des Managements legt die Vermutung nahe, dass Führung eine Männerdomäne bleiben soll.

„Die Frage, ob der vorhandene Anteil von Frauen in der Führung die Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern aufbricht, muss daher die unbequeme Frage einschließen, ob dieser Anteil nicht lediglich das ‚legitimierte Zugeständnis‘ darstellt, um alles beim alten zu belassen?“ (Spieß, 2000, S. 61)

Damit soll einer Feminisierung gewehrt werden, mit der durch eine zunehmende Anzahl von Frauen in einem Arbeitsbereich der Verlust von Status und Ansehen von Männern einhergehen würde. Auch wenn von Männern vielfach propagiert wird, wie wichtig Frauen in Führungspositionen für die Unternehmen wären, bedeuten sie eine Konkurrenz in einer Männerdomäne.

Dass Frauen Macht wollen steht außer Frage, da sie Führungspositionen anstreben und auch einnehmen. In ihrer Position brauchen sie ein positives Verhältnis zur Macht. Macht beschreibt ein Beziehungsgeschehen, in dem es um die Durchsetzung von Interessen und Zielen geht. Ob Macht positiv oder negativ zu bewerten ist, entscheidet sich an den Zielen, daran, ob sie der „Ermächtigung“ oder der „Entmächtigung“ dienen (vgl. Schmidt/Berg, 1995, S. 347).

Die beiden Quellen der Macht sind die jeweilige Person und die jeweilige Position. Für Eva Renate Schmidt und Hans Georg Berg (1995) bieten die folgenden „Machtbasen“ (Information – Beziehungen – Expertise – Anerkennung – Sanktionen – Körper – Definitions- und Deutungsmacht) für Frauen eine Grundlage, deren Gestaltungsmöglichkeiten für sich in Anspruch zu nehmen (vgl. ebd. S. 351). Indem Frauen diese bewusst im Sinne ihrer Qualifikation und Lebenserfahrung und der damit verbundenen frauenspezifischen Perspektive nutzen würden, erweiterten sie ihre eigene Machtbasis. Zur Unterstützung ihrer Position könnten sie Netzwerke bilden und sich darin gegenseitig stärken. Solche und andere Strategien zu entwickeln, um Macht wahrzunehmen und sie nicht zu tabuisieren, scheint für Frauen als

Führungskräfte deshalb sinnvoll, weil sie sich noch immer in einer Minderheitenposition befinden.

„Lust auf Macht“ haben Frauen ebenso wie Männer, wie die Untersuchung von Gesine Spieß (2000) zeigt, weil mit der Macht neben Gestaltungsspielräumen auch Sinnfindung und Anerkennung verbunden sind.

## 1.4. Führungskräfte in der Sozialen Arbeit

### 1.4.1. Weibliche Führungskräfte in der Sozialen Arbeit

Soziale Arbeit umfasst eine Vielzahl von Arbeitsfeldern und ist in ihrer Geschichte in unterschiedlichen Traditionen verwurzelt, die hier nicht darzustellen sind (vgl. Hering/Münchmeyer, 2000). Auch die zahlreichen Begrifflichkeiten für die Soziale Arbeit sind keineswegs eindeutig und kongruent.

Aber Soziale Arbeit ist in ihrer Geschichte immer eine Antwort gewesen auf die unterschiedlichen psycho-sozialen Probleme von Menschen. Entsprechend differenzierte Handlungsfelder und organisationale Formen haben sich herausgebildet, um Menschen helfen zu können. Eine professionelle Entwicklung des sozialen Berufs hat sich vollzogen, in der auch die Entstehung des „Frauenberufs“ in der Sozialen Arbeit verortet ist (vgl. ebd., S. 48ff). Dazu beigetragen hat ganz wesentlich die Idee der Ausbildung für soziale Berufe wie zum Beispiel die der Wohlfahrtspflegerinnen und Kindergärtnerinnen, so „dass der soziale Frauenberuf seit der Jahrhundertwende nicht nur *ein* Bestandteil des Wohlfahrtssystems, sondern seine Grundlage wird ...“ (ebd., S. 50).

Heute sind Frauen in den Wohlfahrtsverbänden mit 69 Prozent der Beschäftigten im Vergleich zur Gesamtwirtschaft mit 39 Prozent in der Mehrheit. In der ehrenamtlichen Arbeit sind Frauen und Männer fast gleich vertreten, die Frauen jedoch mehr im karitativen Bereich, die Männer im Sportbereich (vgl. Anheier/Seibel, 1999, S. 31).

### 1.4.2. Soziale Organisationen

Die Entstehung sozialer Organisationen geht zurück bis ins 19. Jahrhundert. In dieser Zeit liegen auch die Anfänge der Diakonie und der Caritas. Aber auch der Deutsche Verein für Armenpflege und Wohltätigkeit und private Einrichtungen der Wohltätigkeit wurden gegründet. 1925 schlossen sich das Diakonische Werk, der Deutsche Caritasverband, die Arbeiterwohlfahrt, das Deutsche Rote Kreuz, die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland und der Paritätische

Wohlfahrtsverband zur Liga der Freien Wohlfahrtspflege zusammen, die bis heute besteht (vgl. Hering/ Münchmeyer, 2000, S. 135).<sup>13</sup>

Die sozialen Organisationen gehören zum Human-Service-Bereich bzw. Non-Profit-Bereich. Einen einheitlichen Sprachgebrauch gibt es für Non-Profit-Organisationen (NPO) nicht; häufig wird der Begriff ‚Organisationen ohne Erwerbszweck‘ verwendet (vgl. Anheier/Seibel, 1999, S. 19). Gemeint sind damit zum Beispiel Vereine, Verbände, Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege, gemeinwirtschaftliche Unternehmen, Stiftungen, Selbsthilfegruppen, Bürgerinitiativen, gemeinnützige GmbHs. Sie umfassen unterschiedliche Rechtsformen und sind durch drei Grundprinzipien bestimmt, das Prinzip der Subsidiarität, der Selbstverwaltung und der Gemeinwirtschaft (vgl. ebd., S. 21ff.).

Soziale Organisationen zeichnen sich insbesondere in ihrer Struktur dadurch aus, dass sie von Mitgliedern getragen werden, eine Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen besteht und gemeinnützig, also nicht profitorientiert sind. Sie sind der sogenannte ‚Dritte Sektor‘, der Aufgaben zwischen Staat und Privatwirtschaft wahrnimmt (vgl. ebd.).

Dieser Dritte Sektor ist in den letzten Jahrzehnten expandiert; 1990 – bezogen auf Westdeutschland – war jeder zehnte Arbeitsplatz im Dienstleistungsbereich angesiedelt (vgl. ebd., S. 27). Die höchsten Anteile der Arbeitsplätze entfallen auf den Gesundheitsbereich sowie den Bereich der Sozialen Dienste, insbesondere auf die Beschäftigung in der Behindertenhilfe ( 84 %), in den Jugendheimen ( 73 %) und Altenwohnheimen ( 68 %) (vgl. ebd., S. 29).

Gerade das Prinzip der Subsidiarität hatte zu dieser Expansion beigetragen, so dass dieser Sektor zu einer bedeutenden wirtschaftlichen Größe in Deutschland geworden ist. Subsidiarität bedeutet zum einen, dass den freien Trägern der Vorrang vor dem Staat eingeräumt wird und zum anderen, dass erst dann die nächst höhere Ebene Aufgaben übernimmt, wenn sie von der kleineren Ebene nicht erfüllt werden können.

Dies bedeutet aber auch, dass eine Abhängigkeit dem Staat gegenüber besteht, der NPOs finanziert, und in dessen Auftrag sie gesellschaftliche Aufgaben wahrnehmen (vgl. ebd., S. 26).

Soziale Organisationen stehen heute vor neuen Herausforderungen, die von ihnen eine stärkere Professionalisierung erwarten. Dazu zählen Finanzierungsprobleme, die durch Mittelkürzungen seitens des Staates entstehen, so dass NPOs gezwungen sind, sich nach anderen Finanzquellen umzusehen bzw. mit weniger Geld den gleichen Leistungsumfang aufrecht zu erhalten. Sie befinden sich auf dem (politisch gewollten) sozialen Markt, der zu Konkurrenzen sowohl mit

---

<sup>13</sup> 1925 firmierten diese Verbände teilweise unter anderem Namen: Centralausschuß für die Innere Mission (Diakonisches Werk), Caritasverband für das katholische Deutschland (Caritas), Zentralwohlfahrtsstelle der deutschen Juden (Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland) (vgl. ebd., S. 134f.).

staatlichen als auch mit privatwirtschaftlichen Organisationen führt. Sie werden mit einem Wertewandel konfrontiert, der es zunehmend schwieriger macht, Spenden und freiwillige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu gewinnen. Sie stehen gegenüber dem Staat bzw. den Kommunen als Geldgebern unter Legitimationsdruck, der zu einer veränderten Funktion von NPOs führt, „die jetzt nicht mehr ausschließlich die Interessen ihrer Mitglieder oder Konsumenten zu vertreten hat, sondern auch zum verlängerten Arm staatlicher Leistungserstellung wird ...“, wie es Christoph Badelt (1999, S. 542) beschreibt.

Diese vielfältigen und komplexen Herausforderungen für soziale Organisationen können nur mit einem professionellen Management bewältigt werden.

### 1.4.3. Führen in sozialen Organisationen

Die Besonderheit von sozialen Organisationen zeigt sich auch in der Führungsaufgabe.

Denn Führung ist in NPOs eine Aufgabe, die von Ehrenamtlichen wie von Hauptamtlichen zu leisten ist (vgl. Schwarz, 2002, S. 14). Die Leitungsgremien einer sozialen Organisation sind vor allem von Ehrenamtlichen besetzt, die meistens keinen sozialen Beruf ausüben, sondern aus anderen Berufsgruppen kommen. Das operationale Geschäft jedoch wird in vielen Einrichtungen im Bereich der Sozialen Arbeit von hauptamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ausgeübt. Dies ist ein wesentlicher Unterschied zu Profit-Organisationen. Der andere Unterschied bezieht sich auf den Zweck der jeweiligen Organisation, der darin besteht, dass „jede NPO .. eine ‚Mission‘ zu erfüllen [hat]“ (Schwarz, 1992, S. 34). Führungskräfte müssen einerseits diese Mission verkörpern, andererseits sind sie auch – wie in Profit-Organisationen – den Prinzipien der Effizienz und Effektivität verpflichtet, um das Bestehen der Organisation auf dem sozialen Markt zu sichern.

Lange Zeit ist Führen in den sozialen Organisationen kritisch beurteilt worden. Das mag damit zusammenhängen, dass die Motive, einen sozialen Beruf zu ergreifen, andere sind als in der Wirtschaft. Es geht ums Helfen und nicht um den Profit. Karriere ist für diejenigen, die einen sozialen Beruf ergreifen, nicht vordergründig ein entscheidendes Motiv (vgl. Lotmar/Tondeur, 1994, S. 24). Hinzu kommt, dass „in sozialen Berufen ... die internen Widerstände gegen das Führen eng verknüpft sind mit der Ablehnung von Macht“ (ebd., S. 25). Damit verbunden ist sicher auch eine besondere Sensibilität für die Ereignisse der Geschichte, die ein unkritisches Verhältnis zum Thema ‚Führung‘ nicht zulassen.

Inzwischen steht außer Frage, dass auch soziale Organisationen Führung brauchen. Denn grundsätzlich sind NPOs

„zielgerichtete, produktive, soziale Systeme. Sie versuchen, knappe Produktionsfaktoren (Arbeitskraft, Finanzmittel, Zeit) zu Leistungen



zu kombinieren, mit deren Hilfe bestimmte Ziele bzw. Wirkungen (gewünschte Erfolge, zukünftige Zustände) erreicht werden sollen“ (Schwarz, 1992, S. 329).

Sie sind darin vergleichbar mit Profitorganisationen. Führungskräfte von NPOs müssen dementsprechend die notwendigen Führungsaufgaben, wie sie in Unternehmen erforderlich sind, wahrnehmen und können nicht mehr nur aufgrund ihrer Fachlichkeit handeln (vgl. Schwarz, 1992, S. 24).

Führungskräfte in sozialen Organisationen sind durch besondere Schwierigkeiten herausgefordert, wie sie von Christian Horak und Peter Heimerl-Wagner aufgeführt werden:

- NPOs haben komplexere Ziele, weil es verschiedene Anspruchsgruppen gibt, die unterschiedliche Zielvorstellungen haben; ihre Ziele sind nicht exakt zu überprüfen wie im Produktionsbereich;
- NPOs haben eine eigene Form der Bürokratie, die sich in einer spezifischen Aufbau- und Ablauforganisation manifestiert;
- die Unterschiedlichkeit der Personalzusammensetzung (Ehrenamtliche und Hauptamtliche) und die damit verbundenen arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen;
- Arbeitsbedingungen, die zu Überlastung und zum Burnout-Syndrom führen können, stellen andere Anforderungen an das Personalmanagement als im Profit-Bereich;
- die Finanzierung ist durch ihre Abhängigkeit von Fremdmitteln gekennzeichnet;
- die Projektorientierung macht Methoden des Projektmanagements unumgänglich (vgl. Horak/Heimerl-Wagner, 1999, S. 150ff.).

In den letzten Jahren haben sich deshalb Ausbildungs- und Fortbildungsangebote etabliert, die für das Sozialmanagement qualifizieren.

## 1.5. Das gesellschaftliche System der DDR

### 1.5.1. Non-Profit-Organisationen in Ostdeutschland

Die Entwicklung von NPOs in Ostdeutschland ist anders verlaufen als im Westen. Es gab in der ehemaligen DDR keine ausgeprägte Kultur im Non-Profit-Bereich. Einziger Wohlfahrtsverband war die ‚Volkssolidarität‘ (vgl. Hering/Münchmeier, 2000, S. 216). Deren Aufgabe lag zunächst in der ‚ergänzenden Fürsorge‘; später konzentrierte sie sich auf Kindergärten und Kinderferientransporte sowie die Betreuung älterer Menschen in den ‚Klubs der Volkssolidarität‘ und den ‚Veteranenheimen‘ (vgl. ebd.). Darüber hinaus war die ‚Volkssolidarität‘ mit der Öffentlichkeitsarbeit beauftragt (vgl. ebd.). Die ‚Volkssolidarität‘ hat den Umbruch überstanden und besteht auch heute noch als ein

Wohlfahrtsverband in den neuen Bundesländern. Die Kirchen waren darüber hinaus die einzigen, die als freie Träger – wenn auch schwerpunktmäßig nur im Behindertenbereich – noch tätig waren, während die Einbindung der Bereiche der Jugendpflege und Jugendfürsorge in die ‚Volksbildung‘ dazu führte, die freien Träger in der Jugendhilfe aufzulösen (vgl. ebd., S. 214).

„Der Non-Profit-Sektor ist also am Ende des 20. Jahrhunderts durch eine **Ost-West-Dichotomie** gekennzeichnet, ...“, wie Helmut K. Anheier und Wolfgang Seibel (1999, S. 21) feststellen und anhand von Zahlen belegen: 1990 gab es in den neuen Bundesländern rund 80.000 Vollzeitstellen im Non-Profit-Bereich; das entsprach in etwa 1 Prozent der Gesamtbeschäftigten im Vergleich zu 3,7 Prozent in den alten Bundesländern.

Nach der Wende erfolgte eine Expansion im Non-Profit-Bereich, da westliche NPOs in den neuen Bundesländern vielfach Träger von sozialen Diensten wurden. Gerade die Freie Wohlfahrtspflege war daran interessiert, neue Dienste einzurichten oder bisherige Angebote in veränderter Struktur zu übernehmen.

„Mit der Wiedervereinigung des Jahres 1990 wurde auf der Grundlage der entsprechenden Staatsverträge zwischen der damaligen DDR und der Bundesrepublik Deutschland das **westdeutsche Institutionengefüge** im wesentlichen nach Ostdeutschland übertragen. Dieser Institutionentransfer betraf nicht nur die staatlichen Institutionen – was mit dem Beitritt der DDR zum Geltungsbereich des westdeutschen Grundgesetzes zwingend war –, sondern bezeichnenderweise auch die gesellschaftlichen Institutionen, denen der Nonprofit Sektor zuzurechnen ist.“ (Anheier/Seibel, 1999, S. 37)

Auf der Grundlage des Staatsvertrages, der eine Übernahme des Gesundheits- und Sozialwesens der Bundesrepublik vorsah, fand zugleich auch ein Transfer der NPOs statt. In dem Einigungsvertrag wurde sogar die „institutionelle Garantie“ für die Freie Wohlfahrtspflege und damit verbunden das Subsidiaritätsprinzip festgeschrieben (vgl. ebd., S. 38). Die Situation ist jedoch nicht zu vergleichen; im Westen ist eine enge Verzahnung zwischen Subsidiaritätsprinzip mit den etablierten Kirchen entstanden, der im Osten aufgrund der geringen Kirchenmitgliederzahl diese Voraussetzung fehlt, um eine entsprechende Einflussnahme zu erlangen (vgl. ebd.).

### 1.5.2. Sozialpolitik der DDR

Die Gründe für diese andere Entwicklung in der DDR hängen eng zusammen mit dem politischen Gefüge der DDR, das durch ein zentralistisches Herrschaftssystem gekennzeichnet war. Dazu zählten, wie M. Rainer Lepsius hervorhebt, vor allem das Machtmonopol der SED, die Planwirtschaft, die mangelnde Einbeziehung der Öffentlichkeit, die Einschränkung der Bürgerrechte

und hierarchisch durchgeführte Zuteilungs- und Anweisungsverfahren: „Die Partei der Arbeiterklasse beanspruchte erfolgreich die Kompetenzkompetenz für alle Lebensbereiche.“ (Lepsius, 1994, S. 18)

Das bedeutete, dass auch die sozialen Belange staatlich reguliert wurden. Die – anders als in anderen Staaten – nicht erfolgte Differenzierung der Gesellschaftsbereiche aufgrund des Machtmonopols der SED, führte dazu, dass alle Bereiche – bis auf die Sphäre der Religion – „der direkten und inhaltlichen Lenkungs- und Definitionsmacht der SED [unterstanden]“ (ebd., S. 19). Insofern waren die Kirchen als einzige Organisationen relativ selbständig. Trotz aller staatlichen Lenkung und Einflussnahme spielte die Familie in der DDR eine besondere Rolle, weil sie einen Freiraum bot, der ihr eine „selbstorganisierte Privatsphäre“ (Huinink, 1995, S. 42) ermöglichte, unterstützt durch die Sozialpolitik.

In der Sozialpolitik war der Staat für alle Bedürfnisse seiner Bürgerinnen und Bürger zuständig. Hoch subventioniert wurden die Grundbedürfnisse wie Wohnung, Kinderbetreuung, Arbeit; dagegen blieben viele Bedürfnisse nach anderen Gütern oft unerfüllt. „Die DDR war ein umfassend ausgebauter Sozialstaat,... dessen soziale Ziele nominal gleichrangig zu ökonomischen Zielen festgeschrieben [waren].“ (Lepsius, 1994, S. 23) In der Realität sah dies so aus, dass vor allem die Betriebe die Orte waren, die für die soziale Versorgung zuständig waren:

„Nicht nur die praktische Unkündbarkeit des Arbeitsverhältnisses, sondern auch die über die Betriebe organisierten Einrichtungen der Kinderbetreuung, des Gesundheitswesens, der Freizeitunterhaltung und der über die Gewerkschaften bereitgestellten Ferienheimplätze gaben den Betrieben eine soziale Bedeutung, die weit über die bloße Erwerbsarbeit hinausging.“ (ebd., S. 24f.)

Diese Sozialpolitik bildete zwar für die Bürger und Bürgerinnen der DDR einen „stabilen Lebensrahmen“, wie Lepsius feststellt, wurde allerdings auch „zu einem starren Strukturelement, das die innere Entwicklung der DDR erheblich lähmte“ (ebd., S. 24). Denn die Anpassung an veränderte gesellschaftliche Bedingungen im Verlauf der Jahrzehnte wurde nicht vollzogen; es gab keinen Subventionsabbau und entsprechende Preiserhöhungen für die Grundbedürfnisse, aber auch keine Befriedigung der Konsumwünsche der Bevölkerung. Für die Bevölkerung bedeutete die Sozialpolitik ein „Gegengewicht zu belastenden Restriktions- und Repressionsphänomenen ... und hat die Tendenz verstärkt, sich in dem System einzurichten ...“ (Geiling/Heinzel, 2000, S. 3).

#### 1.5.2.1. Sozialpolitik für Menschen mit Behinderung

Wie sah die Sozialpolitik der DDR insbesondere in Bezug auf Problemgruppen in der Gesellschaft, in Bezug auf Menschen mit Behinderungen aus? Bestimmte

Probleme wurden in der DDR eher tabuisiert bzw. ‚versteckt‘, weil sie der sozialistischen Ideologie nicht entsprachen und das ‚heile‘ Bild der DDR störten (vgl. Heinemann/Stein, 2000, S. 174).

Erst mit dem 1981 herausgegebenen Buch von Gerda Jun mit dem Titel „Elternreport: Kinder, die anders sind“ wird das Thema ‚Behinderung‘ in der Öffentlichkeit präsent. Die DDR hatte für behinderte Kinder Anfang der fünfziger Jahre die sog. Hilfsschule eingerichtet als ein Bestandteil des Sonderschulwesens in der DDR (vgl. Heinemann/Stein, 2000, S. 175).

Auch standen Ausbildungsmöglichkeiten nach der Schule zur Verfügung. Dies galt jedoch nicht für schwer geistig behinderte Kinder.

Bis in die siebziger Jahre bestand für nicht schwer geistig behinderte Kinder noch die Möglichkeit, eine C-Klasse der Hilfsschule zu besuchen. Andere, die diese Klassen nicht besuchen konnten, mussten entweder zu Hause betreut werden oder wurden in Heimen bzw. Abteilungen psychiatrischer Einrichtungen untergebracht. Um für die, denen es möglich war, das Recht auf Arbeit umzusetzen, wurden in einer Anordnung 1969 verschiedene Angebote wie geschützte Einzelarbeitsplätze bzw. Betriebsabteilungen, beschützende Werkstätten und Heimarbeit vorgesehen (vgl. Jun, 1984, S. 178). Zudem gab es in jedem Kreis eine Kreisrehabilitationskommission mit einem Kreisarzt oder einer Kreisärztin als Anlaufstelle.

### 1.5.3. Gesundheitswesen

Auch das Gesundheitswesen in der DDR war verstaatlicht und hatte zur Folge, dass es keine Niederlassungsfreiheit für Ärzte gab und keine selbständige Interessenvertretung von Ärzten; ebenso gab es keine Privilegien für bestimmte Patientengruppen in Form von Privatstationen (vgl. Hockerts, 1994, S. 525). Es wurde eine allgemeine Gesundheitspflicht eingeführt mit einem Impfpflichtprogramm, Krankheitsmeldepflicht und Früherkennungsuntersuchungen mit Anwesenheitspflicht. In diesem Bereich kam den Betrieben wiederum eine zentrale Rolle zu, in dem sie den Großteil der Beschäftigten durch eigene betriebliche Gesundheitseinrichtungen betreuten (vgl. ebd., S. 526).

Auch wenn die Sozialpolitik umfassend der gesamten Bevölkerung diene, so lässt sich doch eine „intergenerationelle Umverteilung“ zugunsten der jüngeren Generation auf Kosten der älteren Generation feststellen, wie Hans Günter Hockerts bemerkt. Diesen Aspekt, der in verschiedenen Veröffentlichungen dargelegt wurde, fasst er wie folgt zusammen:

„Die Hilfen für ältere und pflegebedürftige Bürger wurden zwar seit etwa 1970 merklich verbessert; sie blieben aber doch deutlich hinter der Förderung von Kindern und Jugendlichen zurück. Auch hier mag eine finanzielle Relation symptomatisch sein: Der staatlich-örtliche Bereich brachte für Kinderkrippen, in der Säuglinge und Kleinkinder

bis zum Kindergartenalter betreut wurden, mehr Geld auf als für Alters- und Pflegeheime.“ (Hockerts, 1994, S. 531)

#### 1.5.4. Schule und Ausbildung

Schule und Ausbildung kam in der DDR ein hoher Stellenwert zu. Sollte doch mit dem Bildungssystem die „Entwicklung der Jugend zu sozialistischen Persönlichkeiten“ befördert werden (vgl. Grünberg, 1999, S. 40). Kinder unterlagen von klein auf in den entsprechenden Institutionen dem staatlichen Einfluss. Angefangen von der Kinderkrippe, über den Kindergarten und die Schule bis hin zur Ausbildung und zum Studium. Außerdem wurde diese Erziehung flankiert durch die Kinder- und Jugendorganisationen des Staates (Pioniere, Freie Deutsche Jugend).

Alle Kinder mussten die zehnklassige allgemeinbildende Polytechnische Oberschule (POS) besuchen. Danach erfolgte in der Regel die Berufsausbildung; nur acht Prozent konnten die Erweiterte Oberschule (EOS) besuchen, um nach zwei Jahren Abitur zu machen und im Anschluss daran ein Studium (vgl. ebd., S. 42). Zugang zur EOS hatten insbesondere diejenigen, die gute Noten hatten, der Schicht der Arbeiter- und Bauernklasse angehörten und besonderes ‚gesellschaftliches Engagement‘ zeigten (vgl. ebd.). Dennoch lässt sich feststellen, dass Kinder aus höheren „sozialistischen Dienstklassen“ die besseren Chancen hatten, einen höheren Schulabschluss zu machen (vgl. Solga, 1995, S. 81). Nur über Systemloyalität der Kinder (und nicht nur der Eltern) konnte eine Chancengleichheit hergestellt werden bis Ende der siebziger Jahre; danach spielte dieser ‚Bonus‘ für Kinder aus der Arbeiter- und Bauernklasse keine Rolle mehr, wie Heike Solga aufzeigt:

„Wer also in den 1980er Jahren sozusagen eine berechtigte Chance haben wollte, in der Konkurrenz um die immer weniger werdenden vakanten Dienstklasse-Positionen den Sieg davon zu tragen, der mußte nicht nur aus einer Dienstklasse-Familie stammen, sondern zusätzlich noch systemloyales Verhalten zeigen.“ (Solga, 1995, S. 85)

Die Parteizugehörigkeit bedeutete für Männer und Frauen ein nicht zu unterschätzendes Sprungbrett für Weiterqualifikations- und Karriere-möglichkeiten (vgl. Huinink u.a., 1995, S. 141).

Nach dem Abschluss der POS gingen die meisten in eine Facharbeiter-Berufsausbildung, die zum Besuch einer Fachschule berechtigte. Auch mit einem Fachschulabschluss bestand die Möglichkeit, sich um einen Studienplatz an der Hochschule zu bewerben (vgl. Grünberg, 1999, S. 43). Da die Schul- und Berufsausbildung eng mit dem Beschäftigungsbereich verbunden waren, wurden teilweise neue Ausbildungsmöglichkeiten geschaffen, um den Fachkräftebedarf in der Wirtschaft abdecken zu können; dazu gehörten Vorkurse für Facharbeiter

im technisch-ökonomischen Bereich an entsprechenden Hochschulen und das 1963 eingerichtete Frauensonderstudium (vgl. Huinink u.a., 1995, S. 98f.).

## 1.6. Die gesellschaftliche Situation der Frauen in der DDR

Die DDR gehörte zu den „weiblichsten Erwerbsgesellschaft[en] Europas“ (vgl. Hockerts, 1994, S. 534). Mit einem Anteil von 90 Prozent in den achtziger Jahren war die DDR in der Einbeziehung der Frauen in den Arbeitsmarkt führend. Die meisten arbeiteten Vollzeit (vgl. WSI, 2000, S. 60).

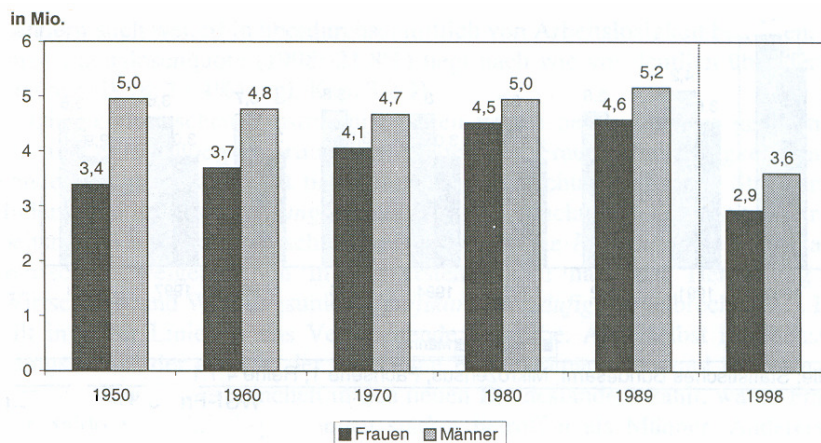


Abb 5: Erwerbstätige: Entwicklung in Dekaden; DDR/Neue Bundesländer; (1950-1998)  
Quelle: WSI-FrauenDatenReport, 2000, S. 61

So waren die meisten Frauen in der DDR berufstätig und zugleich Mütter. Den Familien stand ein gut ausgebautes Netz an Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung. Frauen stellten in der DDR selten die Frage, ob sie berufstätig sein wollten oder Kinder haben wollten, da beides – auch vom Staat gewünscht und unterstützt – möglich war. So stellt sich auf den ersten Blick die Situation dar.

Welche Veränderungen bewirkte die hohe Erwerbstätigkeitsrate der Frauen im Hinblick auf ihre eigene Rolle und die der Männer? Bedeutete Gleichberechtigung zugleich auch die Emanzipation der Frauen? Hatten Frauen in der DDR mehr Chancengleichheit als in der alten BRD? Waren für sie Führungspositionen selbstverständlich und erreichbar? Welche individuellen Handlungsspielräume hatte das Individuum in einem doktrinären Staat? Welche Auswirkungen hatte die Wende für Lebensläufe der Frauen in der DDR? Das sind Fragen, die sich im Blick auf das Thema stellen und denen sich verschiedene Untersuchungen seit der Wende widmeten.

Ebenso wie die Entwicklung der DDR ist die Stellung der Frau in der 40-jährigen Geschichte der DDR differenziert zu betrachten. Ich beziehe mich auf die Einteilung der gesellschaftlichen Entwicklung der DDR in fünf Phasen, wie sie

von Karl Ulrich Mayer und Johannes Huinink (1995) beschrieben werden.<sup>14</sup> Entsprechend dieser unterschiedlichen Phasen der DDR-Geschichte lassen sich auch unterschiedliche Umsetzungen der Chancengleichheit von Frauen festmachen, wie Ina Merkel (1994), Ute Gerhard (1994), Annemette Sørensen und Heike Trappe (1995) aufgezeigt haben.

Die erste Phase umfasste die unmittelbare Nachkriegszeit bis Ende 1949, die geprägt war durch „tiefgreifende Veränderungen des politischen und ökonomischen Systems“ (Huinink/Mayer, 1995, S. 15). In dieser Zeit sollte die sozialistische Gesellschaft nach sowjetischem Vorbild entstehen. In der Verfassung der DDR wurde in Artikel 7 die Gleichstellung der Frauen festgeschrieben mit der Maßgabe, dass „alle Gesetze, die der Gleichberechtigung der Frau entgegenstehen, .. aufgehoben [sind]“ (Gerhard, 1994, S. 387). Auch in anderen Artikeln finden sich entsprechende Bestimmungen, die die Frauen in ihren Rechten stärken sollten.

In dieser Nachkriegsphase bis zur Gründung der DDR 1949 wurden die Frauen in die Erwerbstätigkeit einbezogen. Die ‚Trümmerfrauen‘ waren es, die die sichtbaren Folgen des Krieges beseitigten und das Überleben sicherten und zum Wiederaufbau beitrugen.

1947 wurde auch der Demokratische Frauenbund Deutschlands (DFD) gegründet, die zentrale Frauenorganisation der DDR (vgl. Allendorf u.a., 1978, S. 40).

Die zweite Phase, die von 1950 bis 1961 – dem Jahr des Mauerbaus – dauerte, sollte die Konsolidierung der DDR als eines sozialistischen Staates in allen gesellschaftlichen Bereichen voranbringen. Die ‚sozialistische Persönlichkeit‘ sollte entstehen; ein entsprechendes Bildungssystem sowie unterstützende Kinder- und Jugendorganisationen wurden etabliert. In den Bereichen von Wirtschaft, Handwerk und Landwirtschaft wurde die Entprivatisierung und Kollektivierung vorangetrieben; Landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaften (LPGs) entstanden.

Trotz der Konsolidierung und zunehmenden wirtschaftlichen Verbesserung wurde die DDR in dieser Phase „ständig von einer erheblichen Abwanderung vornehmlich qualifizierter Menschen und der bürgerlichen Bevölkerungsteile betroffen“ (Huinink/Mayer, 1995, S. 15). Diese führte schließlich zum Mauerbau 1961 und damit zu einer Abschottung der DDR.

In dieser Phase entstand ein neues Frauenleitbild: „Die moderne Frau, das ist die berufstätige Frau.“ (Merkel, 1994, S. 367) Der Arbeitskräftemangel – mitbedingt

---

<sup>14</sup> In dem vorliegenden Band wird in Form eines quantitativen Verfahrens von Johannes Huinink und Karl Ulrich Mayer u.a. die Lebensverläufe von rund 2300 Frauen und Männern, die in der ehemaligen DDR zu unterschiedlichen Zeiten geboren wurden, untersucht. Anhand dieser Daten wurden die gesamtgesellschaftlichen Strukturen analysiert.

durch das massenhafte Verlassen der DDR gerade auch von Fachkräften – zwang die offizielle Politik dazu, Frauen für die Berufstätigkeit zu gewinnen. Zunächst ging es vor allem um die ledigen, verwitweten und geschiedenen Frauen, später wurden auch die verheirateten Frauen in die Erwerbstätigkeit einbezogen. Gerade die nicht (mehr) verheirateten Frauen hatten nicht nur ein „Recht auf Arbeit“ sondern auch die „Pflicht zur Arbeit“ (vgl. Huinink u.a., 1995, S. 102).

Obwohl die Gleichberechtigung der Frau als gesellschaftliches Ziel aller propagiert wurde, stieß die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen bei den Männern auch auf Widerstand. Vor allem führte dieses Ziel der Umsetzung der Gleichberechtigung nicht dazu, dass Frauen den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit wie Männer erhielten (vgl. Sørensen/Trappe, 1995, S. 216ff.).

Die nun folgende dritte Phase von 1961 bis 1971 war eine ‚Periode der Stabilisierung des Sozialismus‘ (Huinink/Mayer, 1995, S. 15). Die Entwicklung des Bildungssystems wurde abgeschlossen. Neben einer Veränderung der Wirtschaftspolitik, die stärker eine Dezentralisierung verfolgte, wurde eine „Qualifizierungsoffensive“ gestartet (vgl. ebd.), die zu höheren Studentenzahlen führte und dazu dienen sollte, mehr Frauen für Führungspositionen in der Industrie zu gewinnen. Frauen sollten insbesondere auch im Bereich der Technik berufstätig werden.

Mitte der sechziger Jahre erreichte der Beschäftigungsgrad der Frauen etwa 70 bis 80 Prozent, d. h. der Anteil der Frauen an den Beschäftigten lag bei ca. 45 Prozent (in der alten BRD bei 30 Prozent) (vgl. Gerhard; 1994, S. 389). Die Zahl der in Führungspositionen tätigen Frauen jedoch war nicht der der Männer vergleichbar; Frauen waren in der Mehrzahl im Produktionsbereich am Fließband tätig und nicht in höheren Positionen (vgl. Merkel, 1994, S. 369).

Seitens der Politik wurde eine Angleichung der Berufsverläufe von Männern und Frauen zwar angestrebt, die familiären Bedingungen waren allerdings für die Frauen nachteilig. Denn sie waren es, die die Doppel- bzw. Dreifachbelastung von Beruf, Haushalt und Kindererziehung zu tragen hatten. Die zunehmende Einbindung von Frauen in das Erwerbsleben führte nicht zu einer Umverteilung der Familienaufgaben zwischen Männern und Frauen. Das Gesetz zur Vereinbarung von Berufstätigkeit der Frau und Mutterschaft im Jahr 1965 diente dazu, „dass eine geschlechtsspezifische Differenzierung akzeptiert wurde“ (Spieß, 2000, S. 27).

Die vierte Phase ging bis Ende der siebziger Jahre. Erich Honecker hatte Walter Ulbricht abgelöst und war neuer Staatsratsvorsitzender geworden. Kennzeichnend für diese Zeit war eine Veränderung der Wirtschafts- und Sozialpolitik; es erfolgte die Bildung der Kombinate und die Rücknahme der Dezentralisierungsbestrebungen in der Wirtschaft. 1972 wurde das Gesetz über die straffreie Abtreibung beschlossen (vgl. Merkel, 1994, S. 390).



Dem zunehmenden Geburtenrückgang versuchte die Regierung mit einem „extensiven Ausbau der familien- und sozialpolitischen Leistungen zu begegnen“ (Huinink/Mayer, 1995, S. 16). Zu den Leistungen zählten zum Beispiel der Ausbau der Krippenplätze, das Babyjahr, die Möglichkeit für Mütter, bei Krankheit des Kindes zu Hause zu bleiben, Geburtenbeihilfen (vgl. Merkel, 1994, S. 373). Ziel der Politik war, unter Beibehaltung der hohen Frauenerwerbsbeteiligung, zugleich die Geburtenrate zu steigern.

Die Vereinbarung von Beruf und Familie bedeutete jedoch ein verändertes Frauenleitbild, mit dem die bisher errungenen Positionen der Gleichstellung wieder aufgegeben wurden (vgl. ebd., S. 373). Denn die innerfamiliäre Aufgabenverteilung wurde nicht in Frage gestellt; die daraus für die Frauen resultierenden Probleme wurden auch nicht als gesellschaftlich relevant angesehen, sondern blieben individualisiert (vgl. Sørensen/Trappe, 1995, S. 200). Die sozialpolitischen Leistungen bewirkten allerdings für alleinerziehende Frauen eine „historisch bisher ungekannte gesellschaftliche Akzeptanz“ (Merkel, 1994, S. 374).

Die in dem Jahrzehnt zuvor gestartete Qualifizierungsoffensive wurde wieder zurückgenommen und führte zu Zugangsbeschränkungen zum Hochschulbereich für die jüngeren Jahrgänge (vgl. Huinink u.a., S. 106ff.).

Die fünfte und letzte Phase der DDR beschreiben Johannes Huinink und Karl Ulrich Mayer als „Phase der Stagnation“. Der Staat war nicht mehr in der Lage, entsprechend den Bedürfnissen seiner Bürger und Bürgerinnen, flexibel zu reagieren.

„Die Widersprüche zwischen Anspruch und gesellschaftlicher Wirklichkeit nahmen zu. In dem Maße, wie die Unzulänglichkeit einer monolithischen Planung für die Aufgaben einer modernen Gesellschaft immer offenkundiger wurden, wie diese Planung alle Flexibilisierungsversuche untergrub, verstärkte sich der ‚Druck aus der Gesellschaft‘ (Glaeßner, 1993, S. 84), der den radikalen Wandel im Jahre 1989 schließlich herbeiführte.“ (Huinink/Mayer, 1995, S. 16)

Die in den siebziger Jahren begonnenen sozialpolitischen Maßnahmen wurden in den achtziger Jahren weiter ausgebaut, um damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen weiter zu verbessern. Es zeigte sich jedoch, dass vor allem Mütter durch diese Sozialpolitik profitierten. „Die Maßnahmen sind deshalb auch von den Frauen in der DDR schon als ‚Muttipolitik‘ bezeichnet worden.“ (Gerhard, 1994, S. 391)

Die Wende mit der Eingliederung in das westliche System führte schließlich zu veränderten Bedingungen für die Frauen aus der DDR. Dazu gehörten Arbeitslosigkeit und Abbau der die berufstätigen Frauen unterstützenden

sozialpolitischen Maßnahmen, aber auch die Erfahrung „kultureller Abwertung“ als „Ostler“ (Merkel, 1994, S. 378). „Dagegen hilft nur das Verleugnen sozialistischer Sozialisation. Und so werden seit der ‚Wende‘ die eigenen Biographien umgedeutet.“ (ebd., S. 378)

Die Unterstützungsangebote brachen ein, nicht nur aus wirtschaftlichen sondern auch aus ideologischen Gründen, wie Astrid Schreyögg feststellt (vgl., 2002, S. 317). Frauen glichen sich in der Zahl der Kinder den westdeutschen Verhältnissen an und bekamen jetzt höchstens auch nur noch ein Kind. Das Ende der DDR brachte radikale Veränderungen, die sich auf alle Lebensbereiche und die Lebensverläufe der Menschen auswirkten. Der Begriff des „Kulturschocks“ wird aufgegriffen, um diesen tiefgreifenden Wandel zu beschreiben (Oberg 1960, zit. n. Spieß, 2000, S. 29). Die Frauen erleben eine

„Erosion der meisten sozialen Zusammenhänge und befinden sich in einer Art ‚Zwischenorientierung‘. Denn anstelle der paterналиstischen (sic!) Fürsorgeleistungen sind sie plötzlich (wie Männer auch) Modernisierungsanforderungen ausgesetzt, bei denen sie auf sich selbst gestellt sind“ (Spieß, 2000, S. 30).

Für die Frauen in der DDR bedeutete die Berufstätigkeit neben der ökonomischen Unabhängigkeit immer auch eine soziale Einbindung in das gesellschaftliche Leben und hatte für sie identitätsstiftende Wirkungen (vgl. Schlegel, 1995, S. 12). Nach der Wende erlebten sie einen Abbau der Arbeitsplätze, von dem sie im höheren Ausmaß als Männer betroffen waren (mit 23,2 Prozent lag die Frauenquote doppelt so hoch wie die der Männer) (vgl. ebd., S. 13). Außerdem fand eine Entfeminisierung von bisher typischen Frauenberufen in der DDR statt, die es vor allem im Bereich des Versicherungs- und Bankwesens sowie im Handel gab (vgl. ebd., S. 13f.). Die Untersuchung von Martin Diewald u.a. belegt jedoch auch eine andere Entwicklung:

„Diese Arbeitsplätze, die Frauen vor allem im Gesundheits- und Erziehungsbereich innehatten, erweisen sich nun in der Wende als besonders sicher – sowohl im Hinblick auf die Zugehörigkeit zu den Erwerbspersonen als auch auf die Sicherheit vor Arbeitslosigkeit sowie vor Statusverlust.“ (Diewald u.a., 1995, S. 328)

## 1.7. Gleichberechtigung und Ungleichheit

Die DDR hatte aufgrund ihres ideologischen Anspruchs die Gleichberechtigung in ihrer Verfassung aufgenommen. In ihrem Beschluss „Die Frau – der Frieden und der Sozialismus“ machte die Partei deutlich, dass „die Gleichberechtigung der Frau ein unabdingbares Prinzip des Marxismus-Leninismus, eine Angelegenheit der ganzen Gesellschaft ist“ (Allendorf u.a., 1978, S. 30). In ihrer 40-jährigen Geschichte hat die DDR durch eine entsprechende Gesetzgebung

darauf hingewirkt, dass sie diesem Prinzip in der Realität Rechnung trägt. Ende der siebziger Jahre konnte seitens des Staates festgehalten werden: „Die Gleichberechtigung der Frau ist in der DDR verwirklicht.“ (ebd., S. 22) Und auf eine zahlenmäßige Bilanz verwiesen werden:

- „Jede *vierte* Stadt oder Gemeinde der DDR wird von einer Bürgermeisterin geleitet.
- Jeder *zweite* Direktor oder stellvertretende Direktor in unserem Schulwesen, jeder *zweite* Richter und jeder *fünfte* Kreisarzt ist ebenfalls eine Frau.
- Von allen Leitungsfunktionen in Industrie und Landwirtschaft werden jede *sechste*, im Handel jede *zweite*, im Hoch- und Fachschulwesen jede *dritte* von Frauen ausgeübt.“ (Allendorf u.a., 1978, S. 70)

Mit der Einbeziehung der Frauen in die Erwerbsarbeit war nach Ansicht der SED die Lösung der ‚Frauenfrage‘ weitgehend gelungen. Die Unterdrückung der Frau, die als Folge kapitalistischer Herrschaftsverhältnisse verstanden wurde, würde nach Auffassung der Partei in der fortschreitenden Entwicklung der sozialistischen Gesellschaft eine Aufhebung erfahren (vgl. Sørensen/Trappe, 1995, S. 194f.).

Frauen hatten in der DDR durch ihre Erwerbstätigkeit und die sozialpolitischen Unterstützungsmaßnahmen eine ökonomische Unabhängigkeit erlangt, die ihnen ein eigenständiges Leben ermöglichte. Ein Schritt zur Gleichstellung war dadurch erreicht (vgl. Sørensen/Trappe, 1995, S. 210). Frauen erfuhren durch den Stellenwert, den die Berufstätigkeit in der Gesellschaft hatte, eine Aufwertung; sie entwickelten ein entsprechendes Selbstbewusstsein und waren sich ihrer Fähigkeiten bewusst.

Gesine Spieß formuliert zwei Tendenzen in der Wahrnehmung von ostdeutschen Frauen:

- „einerseits Geschlechterverleugnung (i. S. ‚Die Frau steht ihren Mann‘)
- und andererseits verblüffender Geschlechterstolz“ (Spieß, 2000, S. 33).

Doch rückblickend lässt sich feststellen, dass „die Geschlechtszugehörigkeit auch in der DDR als eine zentrale Ungleichheitsdimension anzusehen ...“ ist (Sørensen/Trappe, 1995, S. 222).

Wie gezeigt werden konnte, waren Frauen zwar in hohem Maße in das Erwerbsleben eingebunden, hatten aber nicht die gleichen Zugangsmöglichkeiten zu Status und Einkommen wie Männer. Eine „Feminisierung des Fachschulabschlusses“ betraf vor allem Ausbildungen als Kindergärtnerin oder Krankenschwester mit langen Ausbildungszeiten, die keine entsprechende

Entlohnung oder Aufstiegschancen zur Folge hatten (vgl. Sørensen/Trappe, 1995, S. 208f.).

Letztlich war für die Aufrechterhaltung der Ungleichheit bedeutsam, dass Gleichberechtigung als ein „Frauenproblem“ gesehen wurde und alle sozialpolitischen Maßnahmen auf den Lebensbereich der Frauen zielten, ohne die männliche Dominanz zu hinterfragen. Insofern sind auch in der DDR die patriarchalen Strukturen aufrechterhalten worden: „Um so verblüffender ist die Feststellung, daß auch die Frauenforscherinnen der DDR vom ‚patriarchalischen Staatssozialismus‘ reden ...“ (Gerhard, 1994, S. 398)

Mit dazu beigetragen haben die Machtstellung der Partei, die fehlende Freiheit der Frauen, sich selbstbestimmt mit ihrer eigenen Rolle und ihren Interessen auseinanderzusetzen, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, keine wirkliche Entscheidungsmacht im öffentlichen Leben und die Identifikation der Frauen mit dem Staat, wie Ute Gerhard mit Bezug auf verschiedene kritische Analysen feststellt (vgl. ebd., S. 398ff.).

## 1.8. Im Vergleich: DDR - BRD

Auch in der BRD war die Gleichberechtigung ein Bestandteil ihrer Verfassung; die Entwicklung der Umsetzung dieses politischen Anspruchs verlief jedoch anders als in der DDR:

„Die Widerstände und Verzögerungen bei der Umsetzung des Gleichberechtigungsartikels in der BRD im öffentlichen wie im privaten Bereich dienten der Restauration der traditionellen Geschlechterordnung ...“ (Gerhard, 1994, S. 392)

Auch in der alten BRD wurden die patriarchalen Strukturen nicht aufgehoben, trotz Frauenbewegung und Emanzipationsbestreben.

Die DDR brachte mit ihrer Gesetzgebung klare Vorgaben für die Umsetzung der Teilhabe der Frauen im Erwerbsbereich auf den Weg. Dagegen wurden in der BRD notwendige Gesetze nicht weitgehend gefasst. So wurde in dem erst 1957 verabschiedeten Gleichberechtigungsgesetz noch festgeschrieben, dass die „... Erwerbstätigkeit [*der Frau A. d. V.*] nur im Notfall mit Zustimmung des Ehemannes ...“ möglich wäre (Gerhard, 1994, S. 392). Eine gleichzeitige Berufstätigkeit und Mutterschaft wurde seitens des Staates in der BRD nicht in dem Maße forciert wie in der DDR. Es gab Teilzeitarbeitsplätze und Maßnahmen zur Wiedereingliederung nach der Familienphase, weil im Wesentlichen das Drei-Phasen-Modell als Lebensform diente; Frauen waren nicht durchgängig berufstätig, sondern machten eine (längere) Familienpause nach der Geburt von Kindern und suchten vielfach erst nach dem Schuleintritt des jüngsten Kindes den Wiedereinstieg in den Beruf (vgl. Wiegand, 1995, S. 9).

Erst mit der sozialliberalen Koalition wurde die schulische und berufliche Qualifizierung von Frauen gefördert. Und erst 1977 wurde die Hausfrauenehe gesetzlich aufgehoben (vgl. Gerhard, 1994, S. 393). In der DDR wurden dagegen sozialpolitische Maßnahmen entsprechend forciert, um die Erwerbstätigkeit der Frauen, insbesondere der Mütter, abzusichern. „DDR-spezifisch war nicht nur die Berufstätigkeit fast aller Frauen sondern die gleichzeitig hohe Mütterrate“, wie Ute Gerhard betont; und anhand von Zahlen verschiedener Untersuchungen belegt: Über 90 Prozent der Frauen waren berufstätig und hatten auch Kind/er, während in der BRD 35 Prozent der berufstätigen verheirateten Frauen keine Kinder hatten (vgl. ebd., S. 395).

Anders als in der DDR setzte jedoch in der BRD mit Beginn der Frauenbewegung in den siebziger Jahren eine öffentliche Debatte über Frauenfragen, das Verhältnis der Geschlechter und die damit verbundenen Erfahrungen ein:

„Im Gegensatz zu bisheriger Frauenpolitik ging es nicht mehr nur um Gleichberechtigung in Familie und Beruf oder um Gleichstellung im Sinne einer Anpassung an männliche Maßstäbe und Lebensweisen, sondern vor allem um die Befreiung aus persönlicher Abhängigkeit und Bevormundung, um Autonomie auch im Privaten und um andere Formen der Partizipation im Politischen.“ (Gerhard, 1994, S. 393)

Die Frauenforschung in der DDR entwickelte sich in den achtziger Jahren, deren Ergebnisse aber erst nach der Wende ihre Verbreitung finden (vgl. Diemer, 1994, S. 85). Gerade die Schriftstellerinnen in der DDR waren diejenigen, die eine „Teilöffentlichkeit“ herstellten, in der die Frage nach der Subjektivität ihren Platz hatte (vgl. ebd., S. 88ff.). Christa Wolf traf mit ihrer Beschreibung der gesellschaftlichen Realität die Empfindungen von Frauen in Ost und West gleichermaßen:

„Ja: Ökonomisch und juristisch sind wir den Männern gleichgestellt, durch gleiche Ausbildungschancen und die Freiheit, über Schwangerschaft und Geburt selbst zu entscheiden, weitgehend unabhängig, nicht mehr durch Standes- und Klassenschranken von dem Mann unserer Wahl getrennt; und nun erfahren wir ..., bis zu welchem Grad die Geschichte der Klassengesellschaft, das Patriarchat, ihre Opfer deformiert hat und welche Zeiträume das Subjektwerden des Menschen – von Mann und Frau – erfordern wird.“ (Wolf, 1978, S. 14, zit. n. Gerhard, 1994, S. 400)

Trotz unterschiedlicher Gesellschaftssysteme – so resümiert Ute Gerhard - sind in beiden Staaten Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis festzustellen. Dazu zählen die Lohnungleichheit von Männern und Frauen, die Unterrepräsentanz der

Frauen in Leitungspositionen und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, sowie das Weiterbestehen männlicher Privilegien und männlicher Dominanz (vgl. Gerhard, 1994, S. 394f.). Die patriarchalen Strukturen konnten letztlich nicht verändert werden, sie haben

„als kulturelles Erbe und Herrschaftsform, und das heißt, als Handlungsorientierung für individuelles und politisches Handeln, in beiden deutschen Gesellschaften [sich] als resistent erwiesen und auf unterschiedlichen Traditionslinien überdauert“ (Gerhard, 1994, S. 399).

Die Einschätzung ihrer jeweiligen gesellschaftlichen Situation und Positionierung fällt bei Frauen aus der alten BRD und aus der ehemaligen DDR nach der Wende unterschiedlich aus, wie Gesine Spieß beschreibt:

- „Die meisten Frauen in den alten Bundesländern gehen davon aus, dass sie *nicht* gleichberechtigt waren und sind.
- Die Frauen in den neuen Bundesländern haben dagegen das Verständnis, dass sie in der DDR *gleichberechtigt waren* und dass sie *es jetzt nicht mehr sind.*“ (Spieß, 2000, S. 33)

Die gegenseitige Wahrnehmung von Frauen aus Ost- und Westdeutschland nach der Wende scheint eher von Unverständnis geprägt zu sein. „Die aus dem Westen fühlen sich in dem Verhältnis merkwürdig über- und die im Osten unterlegen.“ (Spieß, 2000, S. 32)

Frauen im Osten versuchen ihr Selbstbewusstsein zu behalten, in dem sie sich von Frauen aus dem Westen abgrenzen. „Nur wenige Ost-Frauen können sich mit den Frauen aus dem Westen positiv identifizieren.“ (ebd., S. 31) Sie erleben sie in der Regel wenig unterstützend und anerkennend. Das, was Frauen im Osten erreicht haben und worauf sie stolz sind, wird nach ihrer Wahrnehmung eher abgewertet. Darüber hinaus sind die westlichen Frauen-Bilder für Frauen im Osten nicht erstrebenswert. Sie „’ringen’ um eine eigene, unverwechselbare Identität“ (ebd., S. 32). Denn sie haben auch eine eigene, unverwechselbare Geschichte.

## 1.9. Zusammenfassung

Es hat sich gezeigt, dass aufgrund der gesellschaftspolitischen und ideologischen Bedingungen in der DDR Frauen andere Voraussetzungen für ihre Lebensgestaltung hatten als Frauen in westlichen Ländern. Ihre Berufsorientierung machte sie in ihrer Lebensgestaltung unabhängig. Dennoch waren sie grundsätzlich auch familienorientiert, so dass sich eine DDR-spezifische weibliche Biographie entwickelte, die durch Erwerbstätigkeit und gleichzeitig Muttersein gekennzeichnet war. Sie blieben jedoch eingebunden in die

geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die die Rolle der Männer nicht infrage stellte. Durch die hohe Erwerbstätigkeit und qualifizierte Ausbildung der Frauen arbeiteten vergleichsweise mehr Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen und in leitenden Positionen (vgl. WSI, 2000, S. 60). Dennoch gab es auch in der DDR eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Es gab auch in dem Gesellschaftssystem einen geschlechtsspezifisch gespaltenen Arbeitsmarkt, d. h., Frauen waren in der Mehrzahl im Dienstleistungssektor tätig. Eine Gleichstellung in rechtlicher und ökonomischer Hinsicht bedingte keine wirkliche Gleichberechtigung. Frauen empfanden aber ihre Situation subjektiv als gleichberechtigt. Auch wenn die Zugänge zu höheren Bildungsstufen über Klassen- und Systemloyalität geregelt wurde und somit nicht generell alle Chancen genutzt werden konnten.

Die Wende stellte die ostdeutschen Frauen und Führungskräfte vor besondere Herausforderungen und veränderte ihre bisherige Lebensorientierung. Frauen waren überproportional vom Verlust ihres Arbeitsplatzes betroffen; auch die Zahl der weiblichen Führungskräfte verringerte sich (vgl. ebd., S. 61ff.). Selbst im Dienstleistungssektor wurden neu eingerichtete Stellen oft mit Männern besetzt. Dieser Bereich zählte jedoch zu den wenigen Wachstumsbereichen in den neuen Bundesländern, so dass hier auch weiterhin der höchste Frauenanteil zu verzeichnen ist (vgl. ebd., S. 63). Der Aufbau der Freien Wohlfahrtspflege in den neuen Bundesländern jedoch bot entsprechende Chancen für Frauen, Führungspositionen einzunehmen (vgl. Schiebel, 2001, S. 329).

Die Methode der Fallrekonstruktion bietet nun die Möglichkeit, durch die Analyse der Interviews von weiblichen Führungskräften mit DDR-spezifischen Biographien deren Erleben zu beschreiben.

„Wenn wir rekonstruieren wollen, was Menschen im Laufe ihres Lebens erlebt haben, und wie dieses Erleben ihre heutige biographische Gesamtsicht bestimmt, das heißt, ihren heutigen Umgang mit ihrer Vergangenheit und ihre gegenwärtige Handlungsorientierungen konstituiert, dann müssen wir Erinnerungsprozesse und deren sprachliche Übersetzung in Erzählungen hervorrufen.“ (Fischer-Rosenthal/Rosenthal, 1997, S. 413, zit. n. Huber, 2001, S. 115)





## **2. Zur Methode der biographischen Fallrekonstruktion**

Die Methode der biographischen Fallrekonstruktion wurde in der Tradition von Fritz Schütze maßgeblich von Wolfram Fischer-Rosenthal und Gabriele Rosenthal weiterentwickelt. Das auf sie zurückgehende Rekonstruktionsmodell verbindet hermeneutische (Oevermann) und textanalytische (Schütze) Verfahren mit der Thematischen Feldanalyse (Fischer in Bezug auf Aron Gurwitsch) (vgl. Rosenthal/Fischer-Rosenthal, 2000, S. 460). Inzwischen gilt dieses Modell als ein „prominentes Erhebungsinstrument in der qualitativen Sozialforschung“ (ebd., S. 458).

Ausgehend von den gesellschaftlichen Veränderungen der Moderne wird Biographiearbeit zu einem notwendigen Instrument der Selbstvergewisserung des Individuums. Die zunehmende Differenzierung der Gesellschaft – wie sie Niklas Luhmann (1987) beschrieben hat – und die damit einhergehende Individualisierung erforderten eine neue „Form sozialer Selbstbeschreibung“ (Fischer-Rosenthal/Rosenthal, 1997, S. 133). „Im Kontext familialer und milieuhafter Kommunikationen“ vollzieht sich diese Biographiearbeit in einem „lebenslangen Prozeß“, wie Wolfram Fischer-Rosenthal und Gabriele Rosenthal beschreiben (1997, S. 134).

Mit dem Verfahren der biographischen Fallrekonstruktion konnten in der Soziologie bestimmte Fragestellungen neu bearbeitet werden.

„Die Konzeption der Biographie als soziales Gebilde, das sowohl soziale Wirklichkeit als auch Erfahrungs- und Erlebniswelten der Subjekte konstituiert, und das in dem dialektischen Verhältnis von lebensgeschichtlichen Erlebnissen und Erfahrungen und gesellschaftlich angebotenen Mustern sich ständig neu affirmiert und transformiert, bietet die Chance, den Antworten auf eine der Grundfragen der Soziologie, nämlich dem Verhältnis von Individuum und Gesellschaft, näher zu kommen.“ (Fischer-Rosenthal/ Rosenthal, 1997, S. 139)

Qualitative Sozialforschung unterscheidet sich von der quantitativen Sozialforschung insbesondere dadurch, dass sie keine statistischen oder andere quantitative Verfahren anwendet, die dem Gegenstand der Forschung nicht angemessen wären. Sie geht mit Offenheit, d. h. ohne vorher festgelegte theoretische Hypothese, vor und entwickelt aus dem Datenmaterial mit dem Analyseverfahren eine „bereichsbezogene Theorie“, die wissenschaftlichen Ansprüchen gerecht wird – wie der „Signifikanz, Vereinbarung von Theorie und Beobachtung, Verallgemeinerbarkeit, Reproduzierbarkeit, Präzision, Regelgeleitetheit und Verifizierbarkeit“ (Strauss/Corbin, 1996, S. 11ff.). Ausgangspunkt ist immer der Einzelfall – dies können Individuen, Institutionen,

Organisationen, Familien oder Gruppen sein – weil „[sich] in ihm ... das Allgemeine im Besonderen, das Typische im Einzelnen [reproduziert]“ (Wagner, 2001, S. 96).

## 2.1. Das narrative Interview

In den 70er Jahren wurden von dem Soziologen Fritz Schütze narrative Interviews als Methode der Datenerhebung eingeführt. Er versuchte, die „Fähigkeit des Erzählens“ für die Sozialforschung zu nutzen.

„Von der Annahme ausgehend, daß sich biographische Selbstpräsentationen am überzeugendsten in Erzählungen, der Textform für die Vermittlung selbst erlebter Ereignisse darstellen lassen, griff Fritz Schütze Anregungen der Erzählforschung und Linguistik auf und entwickelte so zusammen mit einem universell einsetzbaren Forschungsinstrument, dem ‚narrativen Interview‘, eine textanalytische Methode der biographischen Analyse.“ (Fischer-Rosenthal/Rosenthal, 1997, S. 136)

Erzählen ist ein kommunikatives Geschehen, mit dem soziale Wirklichkeit einerseits repräsentiert, andererseits neu konstruiert wird (vgl. Dausien, 2001). Mit dem Instrumentarium des narrativen Interviews wird diese sich schon immer im Alltagsbereich vollziehende und vorfindliche „Praxis ... methodisch und theoretisch genutzt“ (ebd., S. 58).

Jeder Mensch bezieht sich auf Erlebnisse und Erfahrungen, die er erlebt hat oder auch zukünftig erleben will. Diese kommuniziert er und im Vollzug dient dies dazu, Orientierung und Problembewältigungsmöglichkeiten zu gewinnen.

In der Form des Erzählens entwickelt sich ein Prozess der Selbstvergewisserung für beide Kommunikationspartner, den Wolfram Fischer wie folgt beschreibt:

„Kurzum, es geht bei dieser Art der biographischen Strukturierung im Erzählen um wechselseitige Versicherung und Antworten auf die Fragen: Wer sind wir? Genauer: Wie sind wir geworden, wer wir sind? Wer möchten wir sein? Was können wir auf dieser Basis künftig voneinander erwarten?“ (Fischer, 2002, S. 73)

Im interaktiven Geschehen konstituieren sich neue „objektive Sinnstrukturen“, die sich jedoch aufgrund eines dialektischen Prozesses von „Emergenz und Determination“ erst im Nachhinein rekonstruieren lassen, wie Hans Josef Wagner das Verfahren der Rekonstruktion begründet:

„In der Gegenwart befindet sich die dritte Welt (objektiver Sinnstrukturen, d. V.) in der Herstellungsphase, erst wenn die Handlung abgeschlossen ist, wenn die Gegenwart zur Vergangenheit geworden

ist, kann man von der dritten Welt als von einer hergestellten, objektiv vorliegenden und rekonstruierbaren reden.“ (Wagner, 2001, S. 99)

Biographisch-narrative Interviews gehören heute zum selbstverständlichen Methodenrepertoire in der soziologischen Biographieforschung. Sie werden nicht nur zur Erforschung gesellschaftlicher Zusammenhänge genutzt, sondern zugleich als „Intervention“ im beraterischen Handeln als sinnvoll angesehen. Wolfram Fischer plädiert im Sinne der Effektivität der Sozialen Arbeit und anderer Professionen dafür, dass diese sich

„auf lebensweltlich ohnehin ablaufende biographische Strukturierungen ihrer Klienten einlassen, sie aufklärend nutzen und im Sinne von Problemlösungen mit ihren Klienten in Restrukturierung überführen“ (Fischer, 2002, S. 75).

Die „narrativ-biographische Diagnostik und Intervention“ als ein Element des Konzepts, das in Zusammenarbeit von Wolfram Fischer und Martina Goblirsch entstanden ist, wird in einem Modellprojekt in der Jugendhilfe erprobt (vgl. Fischer/Goblirsch, 2004, S. 3).

### 2.2. Biographieforschung und rekonstruktive Geschlechterforschung

Die Biographieforschung bot ein Paradigma, das für verschiedene Wissenschaftsdisziplinen (Sozialwissenschaften, Soziologie, Pädagogik, Geschichtswissenschaften, Psychologie) als sinnvoll angesehen wurde (vgl. Wensierski, 1999, S. 437). Interessanterweise ist die Biographieforschung mit der Frauenforschung<sup>15</sup> per se von Anfang an eng verknüpft. Ging es doch der Frauenforschung insbesondere darum, die Biographien von Frauen „zur Grundlage einer neuen Wissenschaftsrichtung zu machen“ (Kraul, 1999, S. 458).

Obwohl die Biographieforschung selbst keine feministische Perspektive hatte, sondern im Kontext männlich geprägter Wissenschaftsarbeit entstanden war, konnten deren methodischen Zugänge für die Fragestellungen der Frauenforschung genutzt werden (vgl. ebd., S. 462). Gerade die in der Methode implizierte ‚Subjektperspektive‘ wurde dem wissenschaftlichen Anliegen der Frauenforschung gerecht, dass Frauen ihre (Unterdrückungs-) Erfahrungen und ihre Betroffenheiten selbst thematisieren konnten.

„Frauenforschung forderte Biographieforschung: Sie verstand Biographien als eine ‚Kette von Situationen von Betroffenheit‘ (vgl.

---

<sup>15</sup> Ausgehend von der Frauenforschung hat sich seit Mitte der achtziger Jahre als neues Paradigma die Geschlechterforschung mit dem Fokus der Geschlechterverhältnisse entwickelt (vgl. Maihofer, 2004, S. 15).

Göttner-Abendroth 1984, S.264); als Ort, in dem sich jene Erfahrungen finden, die aus Betroffenheit hervorgegangen sind.“ (Kraul, 1999, S. 458)

Die Frauenforschung wiederum hatte für die Biographieforschung insofern Bedeutung, als sie die Lebensläufe und spezifischen Lebenswelten von Frauen in den Blick nahm; sie zum Gegenstand des wissenschaftlichen Forschungsinteresses machte und dieses um die Frauenperspektive erweiterte.

Die Kritik an dem „Betroffenheitsansatz“ führte schließlich zu einem Paradigmenwechsel in der Frauenforschung. Die Biographieforschung hat die Diskussion um Geschlechteridentitäten und Geschlechterdifferenzen befördert und mit dazu geführt, dass

„... die Vielfalt und Individualität von Frauen- (und Männer-) Leben in den Vordergrund [rückt] und .. eine Differenzierung einlinig dualistischer Differenzkonzepte („männlich/weiblich“, „Mann/Frau“) erforderlich [macht]“ (Dausien, 2001, S. 57).

Bettina Dausien geht in ihrer Untersuchung der Frage nach, wie sich in den Erzählungen der Individuen das in der sozialen Wirklichkeit vorhandene Geschlechterverhältnis erkennen lässt. Sie sieht drei Ebenen für die Analyse:

„gesellschaftliche Strukturen (z. B. Macht, Arbeitsteilung), kulturelle Praktiken und Symbolsysteme (z. B. Sprache, Bilder) und individuell-biographische Konstruktionen (z. B. Erfahrungen, Interpretationen und Handlungen)“ (Dausien, 2001, S. 60).

Die Kategorie des Geschlechts ist jedoch nur eine von mehreren Differenzkategorien, die in die Lebensgeschichte jeweils verwoben sind.

Als Fazit ihrer beispielhaften Fallrekonstruktion hält sie fest, dass

„Biographien .. in ihrer Konstruktion an das Geschlecht gebunden [sind], aber diese Bindung ist nicht kategorial determiniert, sondern im konkreten Fall individuell gestaltet ... Geschlecht wird auch im Modus biographischer Erfahrungsverarbeitung und -rekonstruktion hergestellt, reproduziert und verändert.“ (Dausien, 2001, S. 71)

Entsprechende Theorieentwürfe fehlen jedoch noch.

## 2.3 Zur Analyse biographisch-narrativer Interviews

### 2.3.1. Datenerhebung

Die Methode der biographischen Fallrekonstruktion selbst umfasst verschiedene „Teilaktivitäten“ (Fischer, 2002).

Am Anfang – wenn das Forschungsumfeld geklärt ist – findet die Datenerhebung durch das Verfahren eines biographisch-narrativen Interviews statt.

Die Datenerhebung bildet die Voraussetzung für die sich anschließende Analyse der Daten und der sich daraus ergebenden Theoriebildung.

Nach der Analyse werden die Ergebnisse in der Regel veröffentlicht.

Fritz Schütze hat das narrative Interview folgendermaßen definiert:

„Das narrative Interview ist ein sozialwissenschaftliches Erhebungsverfahren, welches den Informanten zu einer umfassenden und detaillierten Stegreiferzählung persönlicher Ereignisverwicklungen und entsprechender Erlebnisse in vorgegebenen Themenbereich veranlaßt.“ (Schütze, 1987, S. 49, zit. n. Marotzki, 1999, S. 113)

Nach einer offenen Erzählaufforderung, der „erzählgenerierenden Frage“, hat die erzählende Person Gelegenheit, ausführlich ihre Lebensgeschichte zu erzählen. Die Methode geht davon aus, dass der Biograph oder die Biographin Raum braucht, um in ein fließendes, freies Erzählen zu kommen. Erst dann wird sich der Text in seiner je eigenen Gestalt entfalten und die „biographische Selbstpräsentation“ (Fischer-Rosenthal/Rosenthal, 1997) wird erkennbar werden. Durch das Erzählen soll sich die „Erfahrungsaufschichtung“ verflüssigen, und der Biograph oder die Biographin soll in die Lage versetzt werden, sich vergangene Erlebnisse zu vergegenwärtigen (vgl. Glinka, 1998, S. 9f.). Deshalb soll die Frage am Anfang möglichst offen sein, etwa:

„Ich möchte Sie bitten, Ihre Familien- und Lebensgeschichte zu erzählen; Sie haben soviel Zeit, wie Sie brauchen; ich werde Ihnen zuhören, auch Notizen machen und erst später ein paar Nachfragen stellen.“

Wie und in welcher Form die Erzählerin oder der Erzähler die Geschichte gestaltet, bleibt ihr/ihm überlassen und ist für die spätere Analyse bedeutsam. Welche Themen an welcher Stelle angesprochen werden, in welcher Ausführlichkeit, was nicht thematisiert wird, ist weder bewusst steuerbar noch zufällig. Diese eigene Gestaltungsform hat ihre Funktion in der jeweiligen Biographie und „gibt uns Aufschluß über die Struktur seiner biographischen Selbstwahrnehmung und die Bedeutung seiner Lebenserfahrungen“ (Fischer-Rosenthal/ Rosenthal, 1997, S. 143).

Die interviewende Person hat die Aufgabe in dieser Phase, aktiv zuzuhören und ihre Aufmerksamkeit durch Mimik, Bestätigungen oder gegebenenfalls durch empathische Spiegelungen zu zeigen und die Erzählerin bzw. den Erzähler zu ermutigen, in ihrem Erzählfluss zu bleiben.

Diese Phase der Haupt- und Eingangserzählung wird meistens seitens der Erzählerin oder des Erzählers beendet.

Nach dem Abschluss der Hauptidee erfolgt ein Nachfrageteil, der durch erzählgenerierendes Nachfragen den Biographen oder die Biographin zu weiteren narrativen Sequenzen anregen soll, um so Schritte hin zu tieferem Erleben zu ermöglichen. Die Nachfragen sind orientiert an der Chronologie der angesprochenen Themen.

Bestimmte Ereignisse, die nur angedeutet wurden, können dadurch noch ausgeweitet und in ihrer Bedeutung wahrgenommen werden.

Erst im dritten Teil – der sog. Bilanzierungsphase – sollte die Möglichkeit weiterer Nachfragen genutzt werden. Hier geht es um die argumentative Auseinandersetzung mit der eigenen, erzählten Biographie oder wie es Fritz Schütze beschreibt:

„Es geht nunmehr um die Nutzung der Erklärungs- und Abstraktionsfähigkeit des Informanten als Experte und Theoretiker seiner selbst.“ (Schütze, 1983, S. 285, zit. n. Marotzki, 1999, S. 114)

Dann wird das Interview im Konsens beendet. Gegebenenfalls werden zu einem späteren Zeitpunkt weitere Daten von der interviewten Person erhoben.

Nach dem Interview sollte jeweils ein Memo angefertigt werden, in dem die ersten Eindrücke und Auffälligkeiten ebenso festgehalten werden wie eine grobe Gliederung des Interviews.

Das auf Band aufgenommene Interview wird transkribiert. Zur Methode nicht-standardisierter Verfahren gehören entsprechend nicht-standardisierte Techniken, wie z. B. die Aufnahme des Interviews auf Tonband, um auf diese Weise eine Selektion bei der Datenerhebung weitgehend auszuschließen. Bei der Transkription selbst werden alle Besonderheiten festgehalten, dazu zählen sprachliche Auffälligkeiten (Dialekt, umgangssprachliche Wörter), Pausen, Intonationskonturen, emotionale Affekte (wie Lachen, Weinen, Stöhnen, Seufzen), Störungen von außen, parasprachliche Erscheinungen, außersprachliche Aktivitäten (Verändern der Sitzposition, Papierrascheln) (vgl. Glinka, 1998, S. 19ff.). Durch die Transkription soll eine möglichst authentische Textvorlage für die Analyse erstellt werden.

Nach der Transkription erfolgt die Anonymisierung des Interviews, die die zugesagte Vertraulichkeit der Daten gewährleisten soll, in dem alle Namen und Ortsangaben entsprechend verändert werden, so dass keine Rückschlüsse zu den

tatsächlichen Personen gezogen werden können. Die Anonymisierung muss jedoch das spezifische Umfeld berücksichtigen.

### 2.3.2. Die Datenauswertung – die hermeneutische Fallrekonstruktion

Erst nachdem ein Interview stattgefunden hat, erfolgt die struktural-hermeneutische Analyse und Rekonstruktion.

„Ziel der Rekonstruktionslogik ist es, methodisch die Sache selbst so zum Sprechen zu bringen, dass sie durch ihre eigenen Strukturgesetzmäßigkeiten antwortet.“ (Wagner, 2001, S. 95)

Um diese „Strukturgesetzmäßigkeiten in der Sprache des Falls offenzulegen“ (ebd., S. 95), bedarf die biographische Fallrekonstruktion folgender sechs Analyseschritte, wie sie Wolfram Fischer-Rosenthal und Gabriele Rosenthal (1997) entwickelt haben:

1. Analyse der biographischen Daten
2. Die Text- und thematische Feldanalyse
3. Die Rekonstruktion der Fallgeschichte
4. Feinanalyse einzelner Textstellen
5. Kontrastierung der erzählten mit der erlebten Lebensgeschichte
6. Typenbildung im Blick auf die Forschungsfrage

Grundsätzlich geht es um die Unterscheidung zwischen *erlebten* und *erzähltem* Leben. Für Wolfram Fischer-Rosenthal und Gabriele Rosenthal ist diese Differenz von besonderer Bedeutung:

„Erzählte Lebensgeschichten verweisen damit immer sowohl auf das heutige Leben mit der Vergangenheit wie auch auf das damalige Erleben dieser vergangenen Ereignisse. Wollen wir interpretative Fehlschlüsse vermeiden, sind wir genötigt, beide Ebenen – die erlebte und die erzählte Lebensgeschichte – zu rekonstruieren ...“ (Fischer-Rosenthal/Rosenthal, 1997, S. 148)

#### 2.3.2.1. Analyse der biographischen Daten

Ausgangspunkt sind die Ereignisdaten der Biographin, das *gelebte Leben*. Es werden alle genannten biographischen Ereignisse in chronologischer Abfolge des Lebenslaufs eruiert.

Zu jedem der Daten werden Hypothesen gebildet und im Anschluss jeweils Folgehypothesen. Jede Folgehypothese wird an dem tatsächlich folgenden

Lebensdatum verifiziert oder falsifiziert. Schließlich werden Strukturhypothesen zum Lebensablauf gebildet. Das Ziel ist, die Bedeutung der Ereignisse zu erheben und die immanente Struktur der Lebensgeschichte herauszukristallisieren.

Das Verfahren erfolgt hier wie auch bei den anderen Analyseschritten abduktiv, weil es auf Vermutungen basiert. Charles S. Peirce definiert Abduktion als einen „Vorgang, in dem eine erklärende Hypothese gebildet wird“ (Peirce, S. 400 zit. n. Wagner, 2001, S. 109). Die abduktiv entwickelten Hypothesen (quasi ‚Geistesblitze‘) müssen originell sein, d. h. eigentlich Neues denken bzw. *„das zusammenzubringen, welches zusammenzubringen wir uns vorher nicht hätten träumen lassen“* (Peirce, 1991, S. 181, zit. n. Kelle/Kluge, 1999, S. 24).

Obwohl auch der Forscher oder die Forscherin durch spezifisches Vorwissen geprägt ist, das die Originalität begrenzt, fordern Abduktionen

„eine Revision bisheriger Annahmen, Elemente bislang für sicher gehaltener Wissensbestände werden aufgegeben, modifiziert, voneinander getrennt und neu kombiniert“ (Kelle/Kluge, 1999, S. 24).

### 2.3.2.2. Text- und thematische Feldanalyse

Der nächste Schritt ist die Text- und thematische Feldanalyse.

Es geht vornehmlich bei diesem Schritt um die Form und Funktion der Präsentation zum Zeitpunkt des Interviews der Biographin bzw. des Biographen. Wie präsentiert sie sich? Welche Themen werden angesprochen und welche Textsorten (Erzählung, Bericht, Beschreibung, Argumentation, Evaluation) von der Biographin gewählt? Für die Analyse wird das Interview in der erzählten Reihenfolge sequenziert nach Textsorten und Thema- bzw. Sprecherwechsel. Zu den einzelnen Sequenzen werden Hypothesen entwickelt, die sich an den von Wolfram Fischer-Rosenthal und Gabriele Rosenthal (1997) benannten Fragen orientieren:

Weshalb wird dieses Thema an dieser Stelle benannt?

Welche Themen werden angesprochen, welche nicht?

Weshalb wird dieses Thema mit dieser Textsorte präsentiert?

Wie ausführlich wird ein Thema behandelt?

Was sind möglicherweise die thematischen Felder, in die dieses Thema eingebunden ist?

Das jeweilige thematische Feld wird bei jeder Sequenz benannt.

„Generelles Ziel der Analyse ist es, herauszufinden, welche Mechanismen die Auswahl und Gestaltung sowie die temporale und thematische Verknüpfung der Textsegmente steuert.“ (Fischer-Rosenthal/Rosenthal, 1997, S. 153)



Schließlich werden wieder Strukturhypothesen gebildet, die die Selbstpräsentation der Biographin oder des Biographen – also das *erzählte Leben* – zusammenfassend verdeutlichen sollen.

### 2.3.2.3. Rekonstruktion der Fallgeschichte

Nach der Fokussierung auf das erzählte Leben geht es in der Rekonstruktion der Fallgeschichte um die Ebene des erlebten Lebens. Es „wird nach der biographischen Bedeutung einzelner Erlebnisse gefragt“ (Rosenthal/Fischer-Rosenthal, 2000, S. 466).

Wie hat die Biographin das jeweilige Ereignis damals subjektiv erfahren?

Wie erlebt sie es im Gegensatz dazu heute?

Rekonstruiert wird in diesem Schritt das erlebte Leben in der Aufschichtung der Ereignisse, die thematisch und chronologisch dargestellt werden.

Dazu werden die Daten des ersten Analyseschritts um die subjektiven Aussagen der Biographin oder des Biographen ergänzt. Bei diesem Analyseschritt wird mit dem transkribierten Textmaterial gearbeitet, um auf diese Weise den subjektiven Sinngehalt explorieren zu können.

„Hier geht es um die Rekonstruktion der funktionalen Bedeutsamkeit eines biographischen Erlebnisses für die Gesamtgestalt der erlebten Lebensgeschichte ...“ (Fischer-Rosenthal/Rosenthal, 1997, S. 155)

### 2.3.2.4. Feinanalyse

Die Feinanalyse einzelner Textstellen geht von der Annahme aus, dass sich schon im Detail einzelner kurzer Textsequenzen die Form der Grundstruktur zeigt. Die Auswahl einer Textstelle für die Feinanalyse erfolgt gezielt: der Anfang oder das Ende des Interviews wird ausgewählt, oder Textstellen, die die Fallanalytikerin neugierig machen oder die thematisch von besonderem Interesse sind. Es werden die in der Text- und thematischen Feldanalyse und in der Rekonstruktion der Fallgeschichte aufgestellten Hypothesen überprüft. Die Feinanalyse kann auch an anderer Stelle erfolgen, da sie aufgrund ihrer Herausnahme aus dem Interviewkontext dekontextualisiert ist. Mit ihr lassen sich gegebenenfalls auch neue Erkenntnisse über die bisher gewonnenen Strukturergebnisse hinaus gewinnen.

### 2.3.2.5. Kontrastierung

Im vorletzten Schritt wird das *erzählte* mit dem *erlebten* Leben kontrastiert. Die Daten, die in den bisherigen Analyseschritten bewusst fokussiert jeweils auf das erzählte bzw. auf das erlebte Leben bezogen erhoben wurden, werden nun

aufeinander bezogen. Ihre Wechselbeziehung in der Gestaltung des Gesamtprozesses der Lebensgeschichte wird verdeutlicht. Aber auch die Differenz zwischen den Darstellungen des erzählten und erlebten Lebens wird herauskristallisiert.

„Durch die Kontrastierung erhalten wir Aufschluß über die Mechanismen des Vorstelligwerdens und der Auswahl von Erlebnissen aus dem Gedächtnis und über deren jeweilige Darbietung, über die Unterschiede zwischen Vergangenheits- und Gegenwartsperspektive und über die damit verbundene Differenz in der Temporalität von erzählter und erlebter Lebensgeschichte. Nun können wir uns bei der Kontrastierung ... fragen, welche Funktion diese Präsentation für den Autobiographen hat und umgekehrt, welche biographischen Erfahrungen zu dieser Präsentation führen.“ (ebd., S. 155).

Dieser Schritt der Kontrastierung ist die Voraussetzung für den nächsten und letzten Schritt – die Typenbildung.

### 2.3.2.6. Typenbildung

Die Typenbildung ermöglicht mit ihrer Reduktion der Komplexität einerseits die Übersichtlichkeit des jeweiligen untersuchten Gegenstandsbereichs, andererseits trägt sie zur Generierung von Hypothesen und zur Entwicklung von Theorien bei (vgl. Kelle/Kluge, 1999, S. 9).

Zunächst ist die Grundlage der Fallrekonstruktion der jeweilige Einzelfall. Denn:

„Hermeneutische Erfahrungswissenschaft ist am Einzelfall orientiert und setzt der empirischen Generalisierung die Strukturgeneralisierung gegenüber, ... (Wagner, 2001, S. 97)

Die Fallrekonstruktion versucht über die detaillierte Analyse anhand der oben genannten Schritte erste Strukturergebnisse zu gewinnen. Danach wird ein weiterer Einzelfall herangezogen, der möglichst im Kontrast zu dem ersten steht, um die bisher gewonnenen Strukturergebnisse zu modifizieren. Weitere Interviews werden vorgenommen. Aufgrund der Auswertung mehrerer Interviews wird es möglich, die Strukturhypothesen abzusichern, die eine Theoriebildung ermöglichen. Grundsätzlich spielt die Häufigkeit in dem angewandten Verfahren keine Rolle, sondern die durch die Analyse eruierte Struktur des Falles ist entscheidend für die Typenbildung. Je nach Thema kann jedoch ein Fall unterschiedlichen Typen zugeordnet werden.

„Daraus ergibt sich ... die forschungspraktisch interessante Option, das gleiche Material in verschiedenen Forschungskontexten abschließend

unterschiedlich zu typologisieren ...; es wäre nur dann ein grundlagentheoretisches Problem, wenn in objektivistisch-positivistischer Weise davon ausgegangen werden könnte, daß die soziale Realität nur eine einzige Interpretation bzw. Semantik zuläßt.“ (Fischer-Rosenthal/Rosenthal, 1997, S. 156)

## 2.4. Forschungssituation

Mit diesem Verfahren der biographischen Fallrekonstruktion und den damit verbundenen Schritten der Datenerhebung und der Datenauswertung ist eine Forschungssituation konstituiert ganz im Sinne der Erkenntnis, dass in der qualitativen Forschung das „Christoph-Kolumbus-Syndrom“ eine Rolle spielt:

„Der Forscher bewegt sich in eine ganz bestimmte Richtung; er ist darauf fixiert, ein nur unvollkommen oder gar nicht ergründetes (Wissens-)Gebiet zu erschließen und stößt auf ein ganz anderes, ebenfalls faszinierendes Territorium.“ (Nittel/Marotzki, 1997, S. 6, zit. n. Friebertshäuser, 1999, S. 294)

Für diese Situation braucht der Forscher oder die Forscherin insbesondere „theoretische Sensibilität“, Kreativität und Distanzierungsfähigkeit (vgl. Strauss/Corbin, 1996, S. 25ff).

Der Begriff der „theoretischen Sensibilität“ ist vor allem in Verbindung mit der Grounded Theory entstanden. Von Anselm Strauss und Barney Glaser in den 60ziger Jahren entwickelt, wurde sie zu einem anerkannten Verfahren in der qualitativen Sozialforschung, in dem die Sammlung und Analyse der Daten sowie die Theorie in einer wechselseitigen Beziehung stehen.

„Am Anfang steht nicht die Theorie, die anschließend bewiesen werden soll. Am Anfang steht vielmehr ein Untersuchungsbereich – was in diesem Bereich relevant ist, wird sich erst im Forschungsprozeß herausstellen.“ (Strauss/Corbin, 1996, S. 8)

Dieser Ansatz entspricht dem Vorgehen in dem Verfahren der biographischen Fallrekonstruktion, wie oben beschrieben.

Mit „theoretischer Sensibilität“ ist gemeint, dass der Forscher oder die Forscherin gegenüber den Daten ein besonderes „Bewußtsein für die Feinheiten in der Bedeutung von Daten“ entwickelt (Strauss/Corbin, 1996, S. 25).

Die „theoretische Sensibilität“ entsteht durch eigene persönliche wie berufliche Erfahrungen in dem jeweiligen Untersuchungsbereich sowie durch Literaturkenntnisse und wird im fortlaufenden Forschungsprozess weiterentwickelt.

Der Umgang mit dem Datenmaterial erfordert außerdem die Fähigkeit der Distanzierung.

Die Rolle der Forscherin ist immer auch verbunden mit Neugier, Begeisterungsfähigkeit und der notwendigen Empathie den Personen gegenüber, die ihre Biographie erzählen.

Erst die Distanzierungsfähigkeit ermöglicht aufgrund eigener Erfahrung jedoch einen ‚unvoreingenommenen‘ Umgang mit den Daten. Dies ist auch im Verlauf des Forschungsprozesses wichtig, um die eigenen Hypothesen hinterfragen und den Daten gerecht werden zu können. Denn: „Die Daten selbst lügen nicht.“ (Strauss/Corbin, 1996, S. 28)

Die Generierung von Hypothesen ist ein kreativer Prozess. Trotz der „methodischen Strenge“ der Methode setzt das Verfahren Kreativität voraus. Diese ist eine

„unverzichtbare Komponente der Grounded Theory ... Die Verfahren zwingen den Forscher dazu, seine Vorannahmen zu durchbrechen und eine neue Ordnung aus der alten entstehen zu lassen“ (ebd., S. 12).

Es geht darum, durch freies Assoziieren und intuitive Wahrnehmungen Neues, Ungewöhnliches zu denken, um damit zu neuen Entdeckungen zu kommen.

„Die erfreulichsten Momente der Untersuchung für analytisch ausgerichtete Forscher sind mit Entdeckungen verbunden. Das können manchmal plötzliche Geistesblitze der ‚Intuition‘ sein oder große Durchbrüche im Verstehen von Bedeutungen und Mustern der Ereignisse oder auch die tiefere Befriedigung, den Kern des Forschungspuzzles gelöst zu haben – oder sogar nur das alltägliche und doch immer wieder aufregende Entdecken eines weniger welterschütternden Analyseergebnisses.“ (ebd., S. 12f.)

Das Interview ist ein kommunikatives Geschehen – auch wenn durch die Methode vorgegeben ist, dass der Biograph oder die Biographin ihre Familien- und Lebensgeschichte ohne Interventionen seitens der interviewenden Person erzählen soll, ist die interviewende Person immer aktiv, wie an anderer Stelle beschrieben, beteiligt.

„Das Verfahren des narrativen Interviews stellt ein **Interaktionstableau** bereit, ... Und es bietet einen **geschützten Rahmen** gegenüber der Öffentlichkeit.“ (Glinka, 2003, S. 26)

Diese Situation wird seitens der Biographin oder des Biographen als eine Gelegenheit wahrgenommen, „selbstreflexive Arbeit“ zu leisten (Glinka, 2003). Eine der Interviewpartnerinnen empfand das Interview als „therapeutisch“ – es hätte ihr gut getan. Das narrative Interview setzt durch die Dynamik des

Erzählvorgangs Erinnerungsblockaden möglicherweise außer Kraft und macht „das bisher im Gedächtnis weitgehend diffuse und kognitiv noch nicht bearbeitete Erleben ... als **Gesamtgestalt** erkennbar“ (Glinka, 2003, S. 27). Sind diese emotionalen Anteile noch nicht verarbeitet, ermöglichen sie auch keine Distanz des Biographen oder der Biographin zum eigenen Erleben und sind deshalb oft lückenhaft gespeichert (vgl. ebd., S. 26).

Für die Forscherin bleibt – auch durch die methodische Vorgehensweise bedingt – im Interview-Setting die notwendige Rollenklarheit gewährleistet.

### 2.5. Qualitatives Sampling (theoretical sampling)

Sampling definiert als Auswahl einer Datenquelle, eines Falls, einer Stichprobe, geht zurück auf Barney Glaser und Anselm Strauss und ihrer entwickelten Vorgehensweise der Grounded Theory.

Es ist ein besonders geeignetes Verfahren für Forschungszusammenhänge wie in der biographischen Fallrekonstruktion, in denen nicht von vornherein mit einer empirisch gehaltvollen Hypothese gearbeitet wird.

Sie benötigt – wie andere Methoden der qualitativen Sozialforschung auch – ein offenes Auswahl-Verfahren. Das Sampling erfolgt im Prozess der Datenerhebung und Analyse. Dabei geht es nicht um Repräsentativität sondern um das **„Sampling auf der Basis der sich entwickelnden theoretischen Relevanz der Konzepte“** (Strauss/Corbin, 1996, S. 150).

Das theoretische Sampling stellt eine optimale Vorgehensweise dar, für die Praxis eher als Orientierung zu betrachten, da hier Kriterien – wie zum Beispiel der Erreichbarkeit – Flexibilität erforderlich machen.

### 2.6. Auswahl der Fälle für die vorliegende Arbeit

Für das Forschungsthema „Fallrekonstruktionen DDR-spezifischer Biographien weiblicher Führungskräfte in der Sozialen Arbeit“ wurde ein erstes Interview mit einer weiblichen Führungskraft geführt, die eine diakonische Einrichtung in einem der neuen Bundesländer leitet. Dieses erste Interview bestimmte in der Folge die weitere Auswahl.

Da die Verfasserin keineswegs die Erhebung auf den kirchlich-diakonischen Bereich eingrenzen wollte, wurden Interviewpartnerinnen gesucht, die in anderen Wohlfahrtsverbänden tätig sind oder – wie in einem Fall – auch ein privates Unternehmen leiten.

Die Biographinnen gehören unterschiedlichen Jahrgängen an und sind in der ehemaligen DDR sozialisiert worden. Einige sind in kirchlich engagierten Elternhäusern aufgewachsen. Bis auf eine der interviewten Frauen sind alle nach der Wende in den neuen Bundesländern geblieben und leiteten bzw. leiten soziale Einrichtungen.

Im Folgenden werden die interviewten weiblichen Führungskräfte vorgestellt.

### 2.7. Das Interviewsample

Die Verfasserin hat für diese Arbeit sechs Interviews durchgeführt. Alle Interviews wurden von Sybille Hüser, Yvette Thormann und Karin Weiser transkribiert und von der Verfasserin anonymisiert.

Die Namen der Biographinnen bekam die Verfasserin über verschiedene Experten und Expertinnen aus dem sozialen Bereich vermittelt. Es erfolgte jeweils eine telefonische Kontaktaufnahme, die zu der entsprechenden Interview-Verabredung führte. Alle sechs Biographinnen waren der Verfasserin zuvor nicht bekannt.

Das erste Interview fand im Juni 2002 statt, und zwar mit Birgit Hahne, der Leiterin einer diakonischen Einrichtung für Menschen mit Behinderungen. Das zweite Interview wurde mit Beate Spangenberg geführt, die als selbständige Unternehmerin eine soziale Einrichtung leitet. Das dritte Interview erfolgte mit Petra Landau, die eine Altenpflegeeinrichtung in der Trägerschaft der Arbeiterwohlfahrt (AWO) leitet. Die vierte Interviewpartnerin war die einzige, die ein paar Jahre nach der Wende in den Westen umgezogen ist und jetzt in einem der alten Bundesländer lebt. Christa Möller leitet eine Tageseinrichtung für Kinder in einer Ev. Kirchengemeinde. Das fünfte Interview wurde mit Ingrid Braun geführt, die Abteilungsleiterin für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe eines regionalen Diakonischen Werkes ist und eine dezidiert kirchliche Sozialisation in der DDR hatte. Das sechste und letzte Interview fand mit Anna Schade statt, die als einzige schon Rentnerin ist und ebenfalls eine kirchliche Sozialisation erlebt hat. Sie war bis zu ihrem Ruhestand im kirchlich-diakonischen Bereich als Leiterin eines regionalen Diakonischen Werkes und später als Leiterin einer Beratungsstelle tätig.

Im Folgenden werden die Biographinnen mit ihrem beruflichen Hintergrund und im Rahmen der Interviewsituation kurz vorgestellt.

#### 2.7.1. Interview mit Birgit Hahne

Auf die persönlichen und berufsbiographischen Daten aus dem Interview mit Birgit Hahne wird in der Fallrekonstruktion (Kap. 3) ausführlich eingegangen. Dennoch wird die Biographin auch im Zusammenhang mit der Interviewsituation kurz vorgestellt.

Birgit Hahne ist 1954 in einem Ort in Thüringen geboren. Sie ist zum zweiten Mal verheiratet und hat zwei erwachsene Söhne. Sie ist Diplombetriebswirtin und leitet seit mehreren Jahren die Einrichtung.

Im ersten telefonischen Kontakt war Birgit Hahne sehr freundlich und sofort zu einem Interview bereit. Dieses Interview fand im Juni 2002 in der Einrichtung statt, die Birgit Hahne leitet. Ich wurde von der Biographin sehr freundlich

begrüßt. Sie führte mich zunächst mit Stolz in der Einrichtung herum. Auffallend war für mich das Interieur der Einrichtung, das sehr weibliche Attribute hatte, räumlich sehr schön gestaltet war, und in der eine persönliche Atmosphäre spürbar war. Die Farbe ‚Rot‘ war der Farblecks in der Möblierung. In ihrem Büro begann dann das Interview zunächst mit technischen Schwierigkeiten, die auch den Anfang des Interviews bestimmen. Das Interview konnte aber stattfinden und dauerte etwa zwei Stunden.

Die Eingangsfrage der Interviewerin war bezogen auf den berufsbiographischen Aspekt, der möglicherweise dazu führte, dass in der Eingangserzählung der berufliche Werdegang im Vordergrund stand. Die spätere Analyse wird jedoch deutlich machen, dass diese Hypothese durch andere ergänzt werden muss. In der Eingangserzählung werden persönliche Ereignisse kaum thematisiert, auch Schwierigkeiten werden nur angedeutet. Im Nachfrageteil bleibt die Biographin ebenfalls zurückhaltend und erzählt wenig über ihr privates Leben. Nach dem Ende des Interviews klingt das Gespräch in einer guten Atmosphäre aus.

Die Sympathie, die ich für meine erste Interviewpartnerin empfand, kam mir bei der Analyse des Interviews zunächst ‚in die Quere‘. Erst die Thematisierung des Problems in der Arbeitsgruppe ermöglichte mir die für die Forschung erforderliche Distanziertheit.

### 2.7.2. Interview mit Beate Spangenberg

Auf die persönlichen und berufsbiographischen Daten aus dem Interview mit Beate Spangenberg wird ebenfalls in der Fallrekonstruktion (Kap. 4) ausführlicher eingegangen. Auch hier wird die Biographin im Zusammenhang mit der Interviewsituation kurz vorgestellt.

Beate Spangenberg wurde 1962 in einem Ort in der 5-km-Sperrzone der DDR geboren. Sie ist verheiratet und hat zwei Töchter und lebt mit ihrer Familie und ihren Eltern zusammen in ihrem Heimatort. Beate Spangenberg ist examinierte Krankenschwester und ist Chefin einer sozialen Einrichtung im Altenhilfereich.

Der telefonische Kontakt war unproblematisch und führte zu einer Interviewzusage. Das Interview fand im April 2004 am späteren Nachmittag in der Einrichtung statt, weil da am wenigsten Störungen zu erwarten waren. Das Pflegezentrum war nicht zu übersehen und fiel allein durch seine Farbgestaltung in warmen gelb-orange Tönen im Stadtbild auf. Vor dem Eingangsbereich befand sich eine schöne Gartenanlage mit Bänken, auf denen auch einige Bewohner saßen.

Im Eingangsbereich setzte sich die Farbgestaltung des Außenbereichs fort. Ich meldete mich beim Empfang an und wurde gebeten, noch etwas zu warten. Im Eingangsbereich saßen Bewohner und Bewohnerinnen, teilweise auch Angehörige, die einen Besuch machten, Personal war ebenfalls zugegen. Nach einer gewissen Zeit kam Frau Spangenberg auf mich zu, begrüßte mich herzlich

und entschuldigte sich für die Verspätung. Sie wollte erst alles abgeschlossen haben, um dann Zeit für das Interview zu haben.

Sie führte mich in ihr Büro und bot mir Kaffee an. Nach einer kurzen warming-up-Phase begann das Interview. Insgesamt dauerte mein Aufenthalt rund drei Stunden. Während des Interviews gab es mehrere Störungen, zunächst durch Mitarbeiterinnen, die herein kamen, um mit Frau Spangenberg vor deren Urlaub noch etwas zu klären. Wie sich später herausstellte, ist eine der Mitarbeiterinnen ihre Schwester. Es schien so, dass alle über das Interview informiert und auch etwas neugierig waren.

Beate Spangenberg schien zu genießen, eine ZuhörerIn und GesprächspartnerIn gegenüber zu haben, die ihr auch sympathisch war und der sie sich gegenüber auch etwas öffnen konnte. Beate Spangenberg hatte mit ihrer Familie besprochen, ob sie sich auf dieses Interview einlassen sollte oder nicht und sich dann dafür entschieden.

In der Eingangserzählung ging sie nach einer kurzen Vorstellung sowohl auf ihren persönlichen als auch ihren beruflichen Werdegang ausführlich ein. Sie erzählte von ihrer Kindheit und der Krankheit, die sie als Jugendliche hatte. Ihr Berufswunsch und ihre Ausbildung waren ebenso Thema wie ihre familiären Bezüge. Vor allem thematisierte sie die Wende, die für sie ein besonderes Ereignis gewesen ist; ebenso den Unfall ihres Mannes. Sie erzählte von ihrem Traum der beruflichen Selbständigkeit und der Umsetzung ihrer beruflichen Pläne.

Nachdem das Interview beendet war, ging das Gespräch mit Beate Spangenberg noch einige Zeit weiter.

### 2.7.3. Interview mit Petra Landau

Petra Landau wurde 1967 in Thüringen geboren; die Eltern zogen zwei Jahre später um in einen Ort nahe der innerdeutschen Grenze. Petra Landau wuchs dort mit einer neun Jahre älteren Schwester zusammen auf. Ihr Vater war erst in der Landwirtschaft tätig, später im Schacht. Ihre Mutter arbeitete ebenfalls erst in der Landwirtschaft, später in einer Fabrik, die Sicherungen herstellte. Nach der achten Klasse der POS ging Petra Landau auf das Gymnasium in der Kreisstadt und besuchte dort eine der Altsprachenklasse, in der man neben Russisch und Englisch auch Latein und Griechisch lernen konnte. Insgesamt gab es nur drei dieser Klassen in unterschiedlichen Orten der DDR. Petra Landau musste eine Aufnahmeprüfung machen und wurde genommen. Sie hatte vor, Jura zu studieren: „das war=immer=so mein ganz großer **Traum** gewesen-„. Ihre Eltern waren Mitglied in der Bauernpartei. Sie selbst war in keiner Partei. Petra Landau bekam keinen Studienplatz in Jura. Sie fing dann 1986 mit einem Studium Deutsch und Staatsbürgerkunde an, wollte aber damit nur ein Jahr überbrücken, um 1987 Deutsch und Geschichte studieren zu können. Sie bekam jedoch keine Erlaubnis, ihr Studienfach und ihren Studienort zu wechseln. Die Ablehnungen wurden jeweils mit ihrer fehlenden Parteimitgliedschaft begründet. 1986 hatte sie ihren



späteren Mann kennen gelernt, 1988 wurde ihr Sohn geboren. 1989 brach sie noch vor der Wende ihr Studium ab bzw. wurde exmatrikuliert wegen eines Vorfalls bei den Hochschulwahlen. Anfang 1990 wurde mit einem neuen Studiengang der Freizeitpädagogik an der Hochschule begonnen, den Petra Landau belegte und nach zwei Jahren abschließen konnte. Danach arbeitete sie als Jugendpflegerin der Stadt und wurde Geschäftsführerin eines Vereins, der Träger verschiedener Tageseinrichtungen für Kinder wurde. Als Jugendpflegerin wurde sie auch noch für ein neues Jugendhaus zuständig. „was ich eigentlich mir **nie gedacht** hätte ich wollte eigentlich in=meinem Leben was **ganz** anderes- ((holt tief Luft (1) )) “. 1993 kündigte sie und zog nach der Trennung von ihrem Mann mit ihrem Kind zurück in den Ort, in dem sie aufgewachsen war, in dem auch ihre Eltern und ihre Schwester lebten. Sie fing nach einer kurzen Zeit der Arbeitslosigkeit Ende 1993 mit 26 Jahren als Geschäftsführerin der Arbeiterwohlfahrt in der Kreisstadt an, die verschiedene soziale Angebote (Kindertagesstätte, Schuldnerberatung, ambulante Pflege, Flüchtlingsbetreuung u.a.) vorhielt. Innerhalb von zehn Jahren baute sie die Angebote des Kreisverbandes aus. Als sie als Geschäftsführerin aufhörte, waren es 18 Einrichtungen und 168 MitarbeiterInnen. Aufgrund der anstehenden Strukturveränderungen, die sie mit plante, wechselte Petra Landau dann innerhalb des Verbandes das Arbeitsgebiet und wurde 2002 die Leiterin des Altenhilfezentrums in Worbis, das gerade neu gebaut wurde und von ihr von Anfang an betreut wurde: „**hier** halt das **Pflegeheim** das war so **der** Baustein in der sozialen Dienstleistung der mir **fehlte** stationäre **Pflege** /ja/, der Rest war mir **bekannt**.“

Durch die Schließung des ambulanten Dienstes der AWO konnte sie das Personal in den stationären Pflegebereich übernehmen. Ehrenamtlich war Petra Landau acht Jahre als Schöffin beim Jugendgericht tätig. Petra Landau ist jetzt 36 Jahre alt und für sie ist die berufliche Zukunftsperspektive offen:

„**immer** in **Bewegung** (1) immer **gefordert** immer **neue** Dinge also=ich könnte mir **nie vorstellen** (2) äm (1) **wie** zum Beispiel äm, ne **Behörde** ne? (1) mein **Leben** lang ...-, **immer** /m/ das gleiche, **kann**=ich mir nicht **vorstellen**, /ja/ (1) ich **kann** auch **nicht** mit **Sicherheit** sagen dass ich bis an mein **Lebensende** diesen **Einrichtung** leiten **werde**.“

Das Interview fand Ende April 2004 in der Einrichtung im Büro von Petra Landau statt. Sie hatte am Telefon sofort ihre Zusage gegeben. Als ich kam, wirkte sie etwas abweisend; sie wollte noch ein Telefonat machen und bat mich Platz zu nehmen. Ich verließ aber dann doch den Raum; es dauerte fast 30 Minuten bis sie mich in ihr Zimmer bat.

Es gab während des Interviews mehrere Unterbrechungen durch Telefonate, hereinkommende Mitarbeiterinnen und eine längere Unterbrechung, weil Frau Landau zu einem Handwerker in eines der Pflegezimmer kommen musste, um eine Entscheidung zu treffen. Der Pflegedienstleiter war an diesem Tag krank, so dass sie sich um diese Dinge kümmern musste. Erst nach 18:00 Uhr wurde es insgesamt etwas ruhiger. Petra Landau zündete sich zwischendrin immer mal eine Zigarette an.

Es war das längste Interview von den sechs Interviews; leider wurde durch einen technischen Defekt der Schlussteil des Nachfrageteils nicht mehr aufgenommen. Etwa fünf Stunden umfasste der gesamte Aufenthalt in der Einrichtung.

Petra Landau stellte nach der Eingangsfrage ihren familiären und beruflichen Werdegang dar, sehr darauf bedacht, die jeweilige Jahresangabe und manchmal auch auf den Tag genaue Datenangaben zu machen. Als sie während des Interviews mir ein Bild ihres Sohnes zeigte, hatte ich das Gefühl, dass diese Szene etwas zu bedeuten hat (ich war durch eine ähnliche Szene, die in einem Buch über narrative Interviews beschrieben war, sensibilisiert). In dem Moment habe ich nur mit einem Wort darauf reagiert. Später wurde mein Gefühl bestätigt. Petra Landau erzählte von dem Unfall, den ihr Sohn vor kurzem hatte, als er ein Mädchen retten wollte und dabei schwere Verbrennungen dritten Grades erlitt. Er überlebte und ist seitdem aber in ständiger Behandlung. Es wurde deutlich, was für ein einschneidendes Ereignis dies auch für Petra Landau war bzw. ist. Der Unfall ihres Sohnes und dessen Folgen wurden darum von Petra Landau ausführlich thematisiert. Am Ende des Nachfrageteils zog sie noch einmal ein Resümee ihres bisherigen Werdegangs, das aber aus technischen Gründen nicht mehr aufgenommen worden ist. Auch als das Band nach dem Interview abgeschaltet war, erzählte Petra Landau weiter; es ging vor allem um ihren Sohn und dessen Unfall. Sie hatte schon während des Interviews ausführlich darüber erzählt. Am Ende unseres Gesprächs fragte sie mich nach Auswertungsergebnissen und wie es mir nach dem Interview mit ihr ginge.

### 2.7.4. Interview mit Christa Möller

Christa Möller wurde 1959 als erstes Kind ihrer Eltern geboren; ihre Schwester eineinhalb Jahre später. Ihre Mutter war Buchhalterin, ihr Vater arbeitete in einer Druckmaschinenfirma. Sie ging nicht in den Kindergarten, sondern wurde von ihrer Mutter, die erst wieder anfang, zu arbeiten, als die Kinder in der fünften oder sechsten Klasse waren, zusammen mit ihrer Schwester zu Hause betreut. Ihr Vater war beruflich viel im Ausland unterwegs, lehnte jedoch einen Parteieintritt ab, so dass er nur eingeschränkt bestimmte Länder bereisen konnte. Für Christa Möller hatte diese Frage des Parteieintritts spürbare Auswirkungen:

„weil **das** einfach ne Begleiterscheinung meiner **Kindheit** und bis, in mein jetziges **Leben** hinein bedeutet (1) **immer** diese **Frage** (2) gehst du **konform** (1) dann kannst du etwas **werden** (1) bleibst du bei **deinem**, /m/ wirst du **immer** persönliche:- (1) Rück-, äh, schritte **machen**, und- un persönlich Entberungen, **auf** dich nehmen müssen (1) aber das ist **deine** Entscheidung ...-, ja und es war einfach, trotzdem en **Schatten immer** über **uns** was aber **nie** ausgesprochen wurde von meinen Eltern (1) sondern **wir** das als Kinder **immer**, nur gespürt haben.“

Christa Möller absolvierte die zehnklassige Polytechnische Oberschule. Da sie keinen bestimmten Berufswunsch hatte, begann sie in der Firma, in der ihr Vater arbeitete, eine Lehre als „Facharbeiter für Schreibtechnik“, die sie gut abschloss.

Ihr Praktikum machte sie in der Werbeabteilung der Firma und blieb nach der Lehre auch in der Abteilung, weil es ihr dort gefiel. Auf Vorschlag ihres Chefs bewarb sie sich für ein Studium der Werbung an einer Fachschule. Sie wurde genommen und begann 1979 mit dem Studium. Währenddessen lernte sie ihren späteren Mann kennen, das erste Kind wurde geboren, ein Sohn. Beide unterbrachen daraufhin ihr Studium für ein Jahr und lebten in Berlin. Nach dem Abschluss ihres Studiums ging sie nicht zurück in die Firma, weil sie nicht bereit war, für die ihr angebotene Stelle Parteimitglied zu werden und auf ihre Kirchenzugehörigkeit zu verzichten. Sie ging dann mit ihrem Mann nach Halle, der dort noch Musik studierte und suchte sich eine Stelle in einer Firma, die ihr aber nicht zusagte. Sie hatte die Verpflichtung, drei Jahre dort zu arbeiten. Sie wurde krank und blieb zunächst zu Hause. Sie suchte sich dann selbst eine Stelle beim Diakonischen Werk und wurde Assistentin einer Fürsorgerin, mit der sie vier Jahre zusammenarbeitete. Christa Möller wollte dann ein Fürsorgestudium machen; das sie aber nicht beginnen konnte, da sie ein zweites Mal schwanger war. Sie blieb nach der Geburt ihres zweiten Kindes zu Hause.

„da war=man schon=n Staatsfeind, /m/ also- /m/ (1) du lebst auf Kosten des **Staates**, /mhm/ ne? (1) und die Künstler sind=eben sowieso nur auf Kosten des Staates also wir waren **sehr** angefeindet.“

Christa Möller gehörte zur Gründungsgruppe, die in Halle die Telefonseelsorge aufgebaut hatte, in der sie sich über zwölf Jahre engagierte. Durch ihren Freundeskreis kam sie in Kontakt mit der Anthroposophie und der sich daraus entwickelten Waldorfpädagogik, mit der sie sich auseinandersetzte. Nach der Wende baute Christa Möller mit anderen zusammen einen Waldorfkindergarten auf, in dem sie ehrenamtlich mitarbeitete; außerdem entstand eine Waldorfschule. Ihr drittes Kind, ein Mädchen, wurde geboren.

Christa Möller suchte für sich eine berufliche Perspektive und begann mit einer Ausbildung am Waldorfkindergartenseminar. Trotz der Trennung von ihrem Mann und der schwierigen finanziellen Situation, in der sie auf Sozialhilfe angewiesen war, machte sie diese Ausbildung zu Ende und bekam eine Stelle in einem Waldorfkindergarten. Nach einem halben Jahr wurde ihr seitens des Vorstandes empfohlen, eine staatliche Ausbildung anzuschließen, um ihre Anstellungsfähigkeit zu erhalten. Diese Ausbildung fand in Räumen der ehemaligen Staatssicherheit statt, die für Christa Möller mit Ereignissen verbunden waren, die ihr es unmöglich machten, diese Ausbildung dort zu beginnen. In einem Gespräch mit dem Direktor, der aus dem Westen war und sehr viel Verständnis für sie hatte, wurde ihr vorgeschlagen, einen Ortswechsel anzustreben bzw. in den Westen zu gehen.

Das tat Christa Möller auch und fing als alleinerziehende Mutter von drei Kindern eine dreijährige Erzieherinnenausbildung im Westen an.

Ein Schwerpunktthema war für sie die Kleinkindbetreuung, die im Westen noch nicht etabliert war und kritisch gesehen wurde. Nach der Ausbildung bekam sie eine 20-Stunden-Stelle in einem evangelischen Kindergarten. Nach vier Wochen

wurde die Leiterin so schwer krank, dass sie nicht mehr zur Arbeit kommen konnte, und Christa Möller musste die Leitung übernehmen: „un=**damit** bin ich **auch** wieder in der Situation gewesen **rein** ins Wasser und spring.“ Nach einer schwierigen Übergangszeit, in dem die Schließung des Kindergartens drohte, und Christa Möller sehr auf sich gestellt war, wurde die Arbeit in dem Kindergarten unter ihrer fachlichen Leitung weitergeführt.

„das ist im **Moment** einfach so ne Situation wo ich mir so sage **ja** (1) ich **bin** (1) im **Moment** ganz **glücklich** mit der beruflichen Entwicklung (3) weil es, letztendlich **das** ist was=ich mir immer **gewünscht** habe.“

Für Christa Möller ist aber durchaus ein Orts- und Arbeitsplatzwechsel zu einem späteren Zeitpunkt denkbar. Sie lebt mit einem Künstler aus den Niederlanden zusammen und kann sich vorstellen, mit ihm woanders hinzugehen.

Das Interview mit Christa Möller fand Anfang Mai 2004 in ihrer Privat-Wohnung statt. Sie war noch am Anfang des Gesprächs sehr zögerlich und ich bot ihr an, das Interview nicht zu machen. Da sie ihre Zögerlichkeit thematisieren konnte, war es ihr dann doch möglich, sich auf das Interview einzulassen. Es hat etwa zwei Stunden gedauert; durch einen technischen Defekt wurde auch bei diesem Interview ein Teil des Nachfrageteils nicht aufgenommen. Sie ist die einzige der Interviewpartnerinnen, die nach der Wende in den Westen gegangen ist und dort eine berufliche Perspektive gefunden hat. Ihre Erfahrungen in der DDR, die auch durch Bespitzelung und Verdächtigungen durch die Stasi geprägt sind, machen ihr noch heute zu schaffen:

„ich=hab ne **Freundin**...und sie hat mir **immer** gesagt ( ), **du** hast=n Verfolgungswahn, den kriegste=n **Leben** lang ni los, und da hat sie, **nicht** ganz unrecht.“

### 2.7.5. Interview mit Ingrid Braun

Ingrid Braun wurde 1949 als drittes Kind ihrer Eltern in Berlin geboren. Ihr Bruder war 14 Jahre älter und ihre Schwester kam als dreijährige 1945 durch einen Bombenangriff um. Obwohl ihre Mutter asthmakrank war und beide Eltern über 40, wollten sie noch ein Kind. Ingrid Braun wuchs fast als ein Einzelkind auf. Als sie vier Jahre alt war, verließ ihr Bruder die DDR und ging in den Westen. Er gehörte der Jungen Gemeinde an und wollte einer Verhaftung zuvor kommen. Die Familie war kirchlich sehr engagiert. Ingrid Braun besuchte einen kirchlichen Kindergarten, später die Christenlehre, ließ sich confirmieren und war nie Mitglied in den Kinder- und Jugendorganisationen der DDR. Sie konnte deshalb kein Abitur machen und ging nach dem Besuch der Polytechnischen Oberschule an die kirchliche Ausbildungsstätte für Kinderdiakoninnen. Sie absolvierte ihr Anerkennungsjahr in einem Kindererholungsheim und zog nach dem Tod ihres Vaters zu ihrer Mutter. Dort arbeitete sie in verschiedenen

kirchlichen Tageseinrichtungen für Kinder, in denen sie jeweils die Leitungsposition übernahm.

Sie heiratete 1977 und bekam ihr erstes Kind, einen Sohn. Sie lebten in Rostock bei ihrer Schwiegermutter im Haus. Ingrid Braun engagierte sich in der Kirchengemeinde und leitete Kinderkreise. Ihre Tochter wurde geboren und sie nahmen noch ein drittes Kind an, eine weitere Tochter. Außerdem übernahm Ingrid Braun mehrere Pflegekinder und war mehrere Jahre dadurch zu Hause. Sie wurde dann vor der Wende in einem diakonischen Altenheim wieder erwerbstätig und plante, eine Krankenpflegeausbildung berufsbegleitend zu machen.

Nach der Wende wurde sie zunächst Heimleiterin eines staatlichen Kinderheimes und war aktiv an der Umgestaltung der sozialen Einrichtung beteiligt. Sie nahm Kontakt zum Diakonischen Werk auf, das sie und andere Heimleiter und Heimleiterinnen beratend in dem Umgestaltungsprozess begleitete. Dies führte schließlich dazu, dass das Kinderheim von der Diakonie als Träger übernommen wurde.

1993 mit 44 Jahren fing Ingrid Braun mit dem Studium der Sozialpädagogik an und übernahm 1995 noch während des Studiums die Abteilungsleitung für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe beim Diakonischen Werk in Rostock:

„so dass ich dann neunzehnhundert- (1) fünfundneunzig im **Sommer**, gefragt, **wurde**, wie ich denn das **sehen** würde, ((kurzes Schnalzen)) ob ich denn, mir=vorstellen könnte hier so die **Abteilung**, /m/, zu übernehmen, und (1) ja, da hab=ich dann gedacht, **naja** das=is=schon=ne große **Chance** also ich hatte ja auch **viele Ideen** und hab mich auch **erlebt**, jetzt schon so in dieser Arbeit hier (1) als diejenige die da schon, ´so´, **aktiv** war so=bissl **Schwungrad** (1) und (1) dann hab=ich gedacht **okay** das **mach**=ich“

Ingrid Braun hatte sich zu dem Interview bereit erklärt; sie habe aber nur eine Stunde Zeit dafür. Als ich ihr mitteilte, dass sie sich auf zwei bis drei Stunden einstellen müsste, erfolgte ihre Zusage auch für diesen längeren Zeitrahmen. Das Interview fand an einem Vormittag im Juli 2004 in ihrem Büro statt, das in einem älteren großen Gebäude in der Stadt im Dachgeschoss lag. Es dauerte gut zwei Stunden und konnte ohne Störungen ablaufen. Die Biographin hatte jedoch ihr Handy an, weil an diesem Tag ihre Tochter operiert werden sollte und sie ansprechbar bleiben wollte. Ingrid Braun war innerlich auf das Interview eingestellt und begann chronologisch ihren privaten und beruflichen Werdegang darzustellen. Sie begann bei ihrer Geburt und ihrer Familiengeschichte und endete im Hauptteil bei dem Thema der Veränderung. Ingrid Braun steht an einem Wendepunkt, für sie ist die Frage, wie es beruflich und privat für sie weitergehen wird. Sie präsentierte sich als eine sehr lebendige und couragierte Frau, die sich für bessere gesellschaftliche Verhältnisse einsetzt und dafür auch engagiert kämpft:

„ ich hab in den letzten Jahren wirklich **intensiv** sozial- (1) **politisch** gearbeitet ... un=das waren halt **immer** so-, war immer so **Pionierarbeit** wo unheimlich viel /m/ **investiert** werden musste ´ne?´ ((holt tief Luft (1) )) un=wo=ma auch **Lehrgeld** bezahlen muss /ja/, ´äh, un=so´ aber=s **bringt** einem natürlich **selber** auch unheimlich **weit** wenn man /ja/ auch immer

wieder mal **Niederschläge**, äh (1) erlebt wo=ma=sich wieder **aufrappeln** muss und **neue** Wege finden muss, ´das, war schon´ **spannend** es war spannend **viele** (1) **Menschen** kennenzulernen“

### 2.7.6. Interview mit Anna Schade

Anna Schade wurde 1940 während des Krieges in einem Luftschutzbunker geboren. Sie hatte drei ältere Schwestern, von denen die älteste verstorben ist, und einen jüngeren Bruder. Ihr Vater war Buchhändler. Ihre Mutter hatte zwei Berufsausbildungen; sie war Bibliothekarin und Buchhändlerin.

Anna Schade erlebte als vierjähriges Kind einen Bombenangriff auf das Wohnhaus mit, bei dem sie, ihr Bruder und ihre Mutter verschüttet wurden, aber dann gerettet werden konnten. Die Familie zog an den Rand der Stadt, später wieder mitten in die Stadt. Eine alleinstehende Tante, eine ehemalige Lehrerin, lebte mit im Haushalt und förderte Anna Schade. 1949 konnten sie in eine größere Wohnung umziehen, in der die Familie vierzig Jahre lebte. Anna Schade ist wie die anderen Geschwister – bis auf die älteste Schwester und den Bruder – alleinlebend geblieben. Durch die politische Einstellung ihrer Eltern war Anna Schade kein Mitglied bei den Pionieren und in der FDJ. Die Familie war außerdem kirchlich orientiert. Damit waren für Anna Schade bestimmte schulische und berufliche Wege ausgeschlossen: „das was ich gerne geworden wäre **Kinderärztin**, das, fiel, also ja=nun unter diesen Umständen **weg**.“ Sie gehörte zu dem ersten Jahrgang in der DDR, der die zehnklassige Polytechnische Oberschule besuchen sollte. In der achten Klasse wurde Anna Schade schwer krank; sie bekam eine Herzerkrankung und musste für längere Zeit ins Krankenhaus, so dass sie die achte Klasse wiederholen musste. Nach der zehnten Klasse begann sie eine Lehre als Buchhändlerin. Nach vier Monaten erfolgte erneut eine Herzerkrankung, die wieder einen längeren Krankenhausaufenthalt zur Folge hatte.

Anna Schade brach die Lehre ab; sie war zunächst berufsunfähig und bekam für zwei Jahre Rente. Danach machte sie im Rahmen eines Frauensonderstudiums eine Ausbildung als Stenotypistin. Sie arbeitete im Diakonischen Jahr in einer diakonischen Einrichtung, in der auch Diakone aus dem Westen tätig waren. Sie erlebte unterschiedliche Verhaltensweisen zwischen den Diakonen aus dem Osten und den westlichen, die Privilegien hatten. Nach diesem Jahr wurde sie Sekretärin in der neu errichteten Generalsuperintendentatur in Stendal.

Anna Schade lernte eine Fürsorgerin der Inneren Mission kennen und beschloss, eine entsprechende Ausbildung zu machen, die sie von 1964 bis 1967 absolvierte. Es handelte sich um eine kirchliche Ausbildung, die jedoch keinen staatlich anerkannten Abschluss hatte. Nach dem Anerkennungsjahr ging Anna Schade für zehn Jahre nach Frankfurt/Oder in einen Gemeindebezirk mit vier Kirchengemeinden.

Berufsbegleitend konnte sie in dieser Zeit zunächst an einer Weiterbildung in Sachen Gruppendynamik und an einer vierjährigen Weiterbildung (Psychiatrieseminar) teilnehmen. In dieser Zeit kümmerte sie sich um haftentlassene

Jugendliche, was sie auch in Kontakt mit der Stasi brachte; sie wurde beobachtet und auch einmal verhört.

Sie wechselte dann die Stelle und ging nach Magdeburg als Zweigstellenleiterin der gemeindlichen Arbeit bis zu ihrem Ruhestand. Zusammen mit einem Kollegen baute sie schwerpunktmäßig die Arbeit mit körperbehinderten Menschen auf.

In dieser Zeit überwies sie ihr Arzt zu einer Untersuchung ihres Herzens in eine Spezialklinik, bei der sich herausstellte, dass sie operiert werden musste. Nach der Herzoperation war Anna Schade ein Jahr krank geschrieben, in dem sie eine Jenseiterfahrung hatte.

Sie nahm dann ihre Arbeit wieder auf und hatte die Möglichkeit, in Stuttgart als Co-Trainerin bei einem Kurs ‚Klinische Seelsorgeausbildung‘ mitzumachen. Diese Teilnahme wurde ihr seitens der Kirche genehmigt, eine Ausbildung als Supervisorin jedoch nicht.

Nach der Wende wurde sie die Geschäftsführerin des regionalen Diakonischen Werkes und baute soziale Angebote im Landkreis auf. Nach drei Jahren gab es statt drei fünfundsiebzig Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. 1994 hörte sie auf eigenen Wunsch als Geschäftsführerin auf und übernahm die Leitung einer Beratungsstelle, die sie auch aufgebaut hatte, bis zum Jahr 2000:

„war für mich **eigentlich** (1) ä.; ein **ganz** starker Moto:r (1) ä:m, m **Dinge** (1) in die Arbeit zu installieren von denen ich der Meinung war, das werden wir **brauchen**.“

Nebenbei engagierte sich Anna Schade noch zu DDR-Zeiten in der Umweltschutzarbeit, weil in ihrem Ort eine Umweltkatastrophe drohte. Außerdem war sie nach der Wende in der Kommunalpolitik aktiv und seit 1994 in der Osteuropahilfe ehrenamtlich engagiert.

Mit Anna Schade war ich an einem Nachmittag im Juli 2004 in ihrer Privat-Wohnung verabredet. Am Telefon wirkte sie eher misstrauisch und nicht sofort bereit, sich auf ein Interview einzulassen. Erst am Ende unseres Gesprächs, in dem ich auch einiges zu meiner Person erzählt hatte, stimmte sie einem Interview zu. Das konnte dann erst nach einer Reise nach Weißrussland stattfinden, die sie im Rahmen ihres ehrenamtlichen Osteuropaengagements gemacht hatte. Sie lebt in einer kleinen Dienstwohnung neben der Kirche und dem Pfarrhaus. Sie wollte nicht, dass ich ihr gegenüber sitze, wenn sie ihre Familien- und Lebensgeschichte erzählt. Während der Eingangserzählung saß ich ihr im Rücken auf einem Sofa. Erst zum Nachfrageteil habe ich mich dann ihr gegenüber an den Tisch gesetzt.

### 2.7.7. Auswahl der Einzelfälle

Für die vorliegende Arbeit wurden zwei Interviews ausgewählt und in allen Auswertungsschritten ausführlich analysiert. Dazu gehört das erste Interview mit Birgit Hahne. Sie ist eine Führungskraft in einem Wohlfahrtsverband, dem Diakonischen Werk, der nach der Wende die soziale Einrichtung übernommen

## 2. Zur Methode der biographischen Fallrekonstruktion

hat, in der die Biographin zu DDR-Zeiten tätig war. Sie selbst ist von ihrer Berufsausbildung her Ökonomin.

Die Wahl fiel dann auf das Interview von Beate Spangenberg, die eine Krankenschwesternausbildung hat und ebenfalls nach der Wende zunächst in einem Wohlfahrtsverband tätig war, sich dann aber selbständig machte und heute eine soziale Einrichtung als Privatunternehmerin führt.

Im Verlauf der Analyse zeigten sich neben Gemeinsamkeiten auch Unterschiede, die sich zu zwei verschiedenen Typenbildungen ausdifferenzieren ließen.

Die Einbeziehung der anderen Interviews erfolgte in assoziativer Weise. Es ist nicht auszuschließen, dass eine detaillierte Analyse weitere Differenzierungen ergeben würde. Denn der latente Sinngehalt der Biographien kann nur in seiner Tiefe durch eine ausführliche Fallrekonstruktion mit allen Auswertungsschritten entfaltet werden (vgl. Miethe, 1999, S. 70).



### **3. Fallrekonstruktion – Analyse des Interviews von Birgit Hahne**

#### 3.1. Analyse der biographischen Daten

##### 3.1.1. Biographische Daten

- 1954 im Dezember geboren in einem Ort der DDR  
Vater ist Arbeiter, Dreher in einem Kaltwalzwerk,  
Mutter ist Verkäuferin
- 1957 Besuch des Kindergartens
- 1960 Ende des Kindergartenbesuchs. Beginn der Schule und Mitglied der  
Pionierorganisation
- 1963 Wechsel der Schule in einen anderen Ort in der Nähe des Heimatortes  
nach der 3. Klasse
- 1965 erneuter Wechsel der Schule zurück in den Heimatort nach der  
5. Klasse
- 1965 Skifreizeit mit der Schule
- (1968) Mitglied in der FDJ in der 8. Klasse
- 1970 Schulabschluss und Beginn einer Lehre als Bankkauffrau bei einer  
Sparkasse
- 1972 Abschluss der Lehre und Arbeit als KassiererIn und HauptkassiererIn
- (1973) Teilnahme an den Weltfestspielen; währenddessen Tod Walter  
Ulbrichts
- 1974 Heirat
- 1975 Beginn des Studiums an der Finanzfachschule
- 1977 Geburt des Sohnes und Auszug des Mannes wegen einer Studentin. B.  
hat ihren Mann in seinem Studium durch ihre Arbeit unterstützt
- 1978 Scheidung

### 3. Fallrekonstruktion – Analyse des Interviews von Birgit Hahne

- 1978 Erziehungsurlaub; währenddessen Studium fortgeführt.  
B. wohnt mit ihrem Kind bei ihren Eltern in einem Einfamilienhaus und wird von ihnen und einer Tante unterstützt
- 1979 Ende des Erziehungsurlaubs und Abschluss des Studiums als  
Diplombetriebswirtin
- 1980 Beginn der Arbeit in einem großen Betrieb/Kombinat (Kaltwalzwerk);  
Leitung der Kostenrechnungsstelle
- 1980 Zweite Heirat (Mann arbeitet im Bergbau) und Geburt des zweiten  
Sohnes.  
Ende der Arbeit im Kaltwalzwerk und erneuter Erziehungsurlaub
- 1981 Ende des Erziehungsurlaubs und Übernahme der Verwaltungsleitung  
einer Brauerei (Verwaltung der Buchhaltung)
- (1983) Schulbeginn des ältesten Sohnes
- (1986) Einschulung des zweiten Sohnes
- 1987 Ende der Arbeit in der Brauerei und Beginn im  
Kreisrehabilitationszentrum. B. hat die ökonomische Leitung und ist  
zugleich Stellvertreterin der Leiterin
- 1989 Die „Wende“
- 1990 B. übernimmt kommissarisch die Gesamtleitung der Einrichtung, da  
die Leiterin aus gesundheitlichen Gründen ausfällt
- (1991) Weiterbildung (sonderpädagogische Zusatzqualifikation für leitende  
Angestellte)
- 1992 wird der Verein der Diakonischen Behindertenhilfe im Landkreis  
gegründet.  
Zwei schon bestehende Kreisrehabilitationszentren werden in seine  
Trägerschaft übernommen und B. bekommt die Gesamtleitung  
übertragen
- (1992) B.s Mann wird im Bergbau entlassen; arbeitet zunächst in zwei  
kleineren Firmen, die ebenfalls Mitarbeiter entlassen; auch er gehört  
dazu. Er macht sich als Fliesenleger und Trockenbauer selbständig; er  
ist Meister. Sie macht das Schriftliche nebenher.
- (1995) Abitur des ältesten Sohnes und Beginn einer Ausbildung für die  
höhere Laufbahn an der Polizeifachschule

- (1998) Abitur des jüngsten Sohnes, danach Beginn des Wehrdienstes
- (1999) Ende des Wehrdienstes und Beginn einer Ausbildung als Elektroniker bei einem Aufzugsbauer
- 2002 im Juli Interview:  
im September 2002 wird sie zum ersten Mal Oma werden; der älteste Sohn wird ungeplant Vater

### 3.1.2. Hypothesen zu den Daten des gelebten Lebens

#### 1. **1954 im Dezember geboren in einem Ort der DDR Vater ist Arbeiter, Dreher in einem Kaltwalzwerk, Mutter ist Verkäuferin**

- 1.1. B. erlebt unbeschwerte Kindheit und wächst behütet auf
- 1.2. B. wird als Kind verwöhnt
- 1.3. B. wird systemkonform erzogen
- 1.4. B. gehört zur Arbeiterschicht
- 1.5. Bildung hat keinen hohen Stellenwert in der Familie
- 1.6. Die Eltern arbeiten beide und haben wenig Zeit für B.
- 1.7. B. wird früh zur Selbständigkeit erzogen
- 1.8. B. erlebt Kindheit mit vielen Einschränkungen
- 1.9. B. wächst ohne Geschwister auf
- 1.10. Die Eltern bekommen noch ein Kind

FH: B. kommt in den Kindergarten

#### 2. **1957 Besuch des Kindergartens**

- 2.1. FH wird bestätigt
- 2.2. B. verbringt viel Zeit im Kindergarten
- 2.3. B. hat Freundinnen und Spielgefährten
- 2.4. B. geht gerne in den Kindergarten
- 2.5. B. macht ihren Eltern viel Freude
- 2.6. B. würde viel lieber zu Hause bleiben; sie hat Eingewöhnungsprobleme
- 2.7. Die Eltern haben Probleme mit B.
- 2.8. B. ist ein schwieriges Kind

---

Anm. Ich übernehme die Terminologie der B., auch wenn die Begrifflichkeiten in der damaligen DDR zum Teil andere waren

FH: B. kommt in die Schule

### **3. 1960 Ende des Kindergartenbesuchs. Beginn der Schule und Mitglied der Pionierorganisation**

- 3.1. FH wird bestätigt
- 3.2. B. fällt der Wechsel schwer
- 3.3. B. freut sich auf die Schule
- 3.4. B. findet neue FreundInnen > 2.3.
- 3.5. B. wird systemkonform erzogen > 1.3.
- 3.6. B. strengt sich an, kommt aber nicht mit
- 3.7. B. ist eine gute Schülerin
- 3.8. Das Schulleben von B. wird einen normalen Verlauf nehmen
- 3.9. B. ist nur ‚pro forma‘ Mitglied der Pionierorganisation
- 3.10. B. ist in das System eingebunden und erfüllt ihre Pflichten; sie möchte nicht auffallen und passt sich an
- 3.11. Die sozialistische Ideologie ist in B.s Familie wichtig und B. engagiert sich in der Pionierorganisation
- 3.12. B. liebt die gemeinsamen Aktivitäten in der Gruppe
- 3.13. B.s Alltag ist durch die Mitgliedschaft geprägt

FH: B. geht auf eine weiterführende Schule

### **4. 1963 Wechsel der Schule in einen anderen Ort in der Nähe des Heimatortes nach der 3.Klasse**

- 4.1. FH wird nicht bestätigt
- 4.2. Der Wechsel ist bedingt durch einen Umzug der Eltern
- 4.3. Der Wechsel ist durch das Schulsystem bedingt, weil in dem kleinen Ort eine Grundschule nur bis zur dritten Klasse besteht
- 4.4. B. muss die Schule wechseln, weil sie Probleme hat und mit den Lehrern nicht klarkommt
- 4.5. B.s Horizont verändert und erweitert sich; sie ist nicht mehr nur auf ihr Heimatdorf bezogen
- 4.6. B. hat Eingewöhnungsprobleme > 2.6.
- 4.7. B. wäre viel lieber in ihrem Heimatort weiter zur Schule gegangen
- 4.8. B. verkraftet den Schulwechsel gut
- 4.9. B. geht gern in die neue Schule; ihr macht das Lernen Spaß
- 4.10. B. ist eine gute Schülerin > 3.7.
- 4.11. B. ist sehr selbständig > 1.7.

FH: B. geht auf eine weiterführende Schule

## **5. 1965 erneuter Wechsel der Schule zurück in den Heimatort nach der 5. Klasse**

- 5.1. FH wird nicht bestätigt
- 5.2. B. wechselt zum zweiten Mal die Schule
- 5.3. B. hat in der alten Schule Probleme und soll auf der neuen Schule besser gefördert werden > 4.4.
- 5.4. Der Wechsel ist aufgrund des Schulsystems notwendig und B. muss ihn mitvollziehen > 4.3.
- 5.5. Der Schulwechsel wird von B. gut verkraftet > 4.8.
- 5.6. B. hat Eingewöhnungsprobleme und trauert ihrer alten Schule nach > 4.6. > 2.6.
- 5.7. B. ist eine gute Schülerin > 4.10. > 3.7.
- 5.8. B. macht das Lernen Spaß > 4.9.
- 5.9. B. lernt neue FreundInnen kennen > 3.4. > 2.3.
- 5.10. Die Eltern sind froh, dass sie keine Probleme mit ihrer Tochter haben
- 5.11. B. fehlt die Möglichkeit, aus dem Ort herauszukommen; sie fühlt sich eingeeengt
- 5.12. B. ist vieles vertraut; sie kennt sich aus und braucht sich nicht anzustrengen

FH 1: B. macht Abitur

FH 2: B. beendet die Schule nach der 10. Klasse und beginnt eine Lehre

## **6. 1965 Skifreizeit der Schule**

- 6.1. FH 1 wird nicht bestätigt
- 6.2. FH 2 wird nicht bestätigt
- 6.3. B. hat in der neuen Schule Anschluss gefunden und die persönlichen Kontakte intensivieren sich auf der Schulfreizeit
- 6.4. B. nimmt teil, um etwas zu erleben
- 6.5. B. begeistert sich für Sport und ist eine gute Skiläuferin
- 6.6. B. liebt die gemeinsamen Aktivitäten in der Gruppe > 3.12.
- 6.7. B. genießt die Freizeit
- 6.8. B. nimmt teil, weil sie sich nicht ausschließen kann > 3.9.
- 6.9. B. möchte nicht auffallen und passt sich an > 3.10.
- 6.10. B. ist sozial integriert; hat FreundInnen > 5.9. > 3.4. > 2.3.

FH 1: B macht Abitur

FH 2: B beendet die Schule nach der 10. Klasse und beginnt eine Lehre

## **7. (1968) Mitglied in der FDJ in der 8. Klasse**

- 7.1. FH 1 wird nicht bestätigt
- 7.2. FH 2 wird nicht bestätigt
- 7.3. B. wird systemkonform erzogen > 3.5. > 1.3.
- 7.4. B. gewinnt neue FreundInnen > 6.9. > 5.9. > 3.4. > 2.3.
- 7.5. B. erfährt Anerkennung
- 7.6. B.s Mitgliedschaft in der FDJ ist ‚pro forma‘ > 6.8. > 3.9.
- 7.7. Ihre Eltern sind stolz auf sie
- 7.8. B. liebt die gemeinsamen Aktivitäten in der Gruppe > 6.6. > 3.12.
- 7.9. B. engagiert sich
- 7.10. B. fühlt sich eingeeengt durch die Mitgliedschaft > 5.11.
- 7.11. B. ist in ihrem Verhalten politisch konform, um sich einen Studienplatz und späteren Berufsaufstieg zu sichern > 3.5. > 1.3.

FH 1: B. macht Abitur

FH 2: B. beendet die Schule nach der 10. Klasse und beginnt eine Lehre

## **8. 1970 Schulabschluss und Beginn einer Lehre als Bankkauffrau bei einer Sparkasse**

- 8.1. FH 1 nicht bestätigt
- 8.2. FH 2 bestätigt
- 8.3. B. macht einen guten Schulabschluss
- 8.4. Für B. beginnt ein neuer Lebensabschnitt
- 8.5. B. kann kein Abitur machen, weil ihre Leistungen nicht gut genug sind
- 8.6. Ihre Eltern sind nicht in der Partei; deshalb kann B. kein Abitur machen
- 8.7. B. macht die Schule keinen Spaß mehr; sie will selbst Geld verdienen und unabhängig sein
- 8.8. B. will etwas anderes werden als ihre Eltern
- 8.9. Die Lehre ist etwas Solides, auf das B. aufbauen kann
- 8.10. B. macht die Lehre, weil sie Sicherheit braucht
- 8.11. B. möchte nicht auffallen, passt sich an > 6.9. > 3.10.
- 8.12. B. zieht von zu Hause aus und führt ein eigenständiges Leben; sie verdient zum ersten Mal eigenes Geld

FH: B. macht ihren Lehrabschluss

**9. 1972 Abschluss der Lehre und Arbeit als KassiererIn und HauptkassiererIn**

- 9.1. FH wird bestätigt
- 9.2. B. ist so gut, dass sie HauptkassiererIn wird
- 9.3. B. erfährt Anerkennung > 7.5.
- 9.4. B. ist zufrieden mit ihrer Lebenssituation
- 9.5. B. hat keine weiteren beruflichen Ambitionen
- 9.6. B. will heiraten und Kinder kriegen, den konventionellen Weg gehen
- 9.7. B. wird in der Bank bleiben
- 9.8. B. ist ehrgeizig und möchte beruflich noch weiterkommen

FH 1: B. arbeitet weiter in der Bank

FH 2: B. sucht sich eine neue Stelle

**10. (1973) Teilnahme an den Weltfestspielen; währenddessen Tod von Walter Ulbricht<sup>16</sup>**

- 10.1. FH 1 wird nicht bestätigt
- 10.2. FH 2 wird nicht bestätigt
- 10.3. B. trifft sich bei den Weltfestspielen mit vielen Gleichgesinnten
- 10.4. Für B. sind die Weltfestspiele ein besonderes Ereignis
- 10.5. B. lernt neue FreundInnen kennen > 7.4. > 6.9. > 5.9. > 3.4. > 2.3.
- 10.6. B. verhält sich politisch konform > 7.11. > 3.5. > 1.3.
- 10.7. B. ist beeindruckt und wird Mitglied der Partei
- 10.8. B. nimmt daran teil, weil sie sich nicht ausschließen kann > 6.8. > 3.9.
- 10.9. B. möchte nicht auffallen und passt sich an > 8.11. > 6.9. > 3.10.
- 10.10. Die Weltfestspiele werden trotz des Todes von Walter Ulbricht fortgeführt
- 10.11. B. empfindet keine Trauer; für sie ist sein Tod nicht bedeutsam
- 10.12. Alle Teilnehmer müssen an Gedenkfeierlichkeiten teilnehmen

FH 1: B. arbeitet weiter in der Bank

FH 2: B. sucht sich eine neue Stelle

**11. 1974 Heirat**

- 11.1. FH 1 wird nicht bestätigt
- 11.2. FH 2 wird nicht bestätigt

---

<sup>16</sup> Walter Ulbricht war von 1953 bis 1971 1. Sekretär des ZK in der SED; seit 1960 auch Staatsratsvorsitzender. (vgl. Das dicke DDR-Buch, 2002)

- 11.3. B. hat den Mann ‚fürs Leben‘ gefunden und will Familie gründen; konventioneller Weg ist B. wichtig > 10.6.
- 11.4. Für B. ist Familie wichtiger als Politik und Karriere (kein Mitglied in der SED)
- 11.5. B. möchte nicht auffallen, passt sich an (dazu gehört auch, als Frau zu heiraten und Kinder zu bekommen) > 9.8. > 8.11. > 6.9. > 3.10.
- 11.6. B. „muss“ heiraten, weil sie ein Kind erwartet
- 11.7. B. heiratet, weil sie eine eigene Wohnung möchte
- 11.8. B. fühlt sich eingeengt; sie kann ihre eigenen beruflichen Wünsche nicht in dem Maß verwirklichen, wie sie es möchte. > 7.10. > 5.11.
- 11.9. B. bleibt weiter berufstätig

FH: B. bekommt ein Kind

## **12. 1975 Beginn des Studiums an der Finanzfachschule**

- 12.1. FH wird nicht bestätigt
- 12.2. B. sucht für sich eine neue Herausforderung und steckt sich neue Ziele
- 12.3. Die bisherige Arbeit füllt sie nicht aus
- 12.4. B. ist ehrgeizig und möchte beruflich weiterkommen > 10.8.
- 12.5. Ihr Mann ermutigt sie dazu und ist stolz auf sie
- 12.6. B. hat Spaß am Lernen > 5.8. > 4.9.
- 12.7. B. will nicht im Arbeitermilieu ihrer Eltern verhaftet bleiben > 8.8.
- 12.8. B. lernt neue Menschen an der Fachschule kennen > 9.4. > 7.4. > 6.9. > 5.9. > 3.4. > 2.3.
- 12.9. B. bekommt zunehmend Ärger mit ihrem Mann; er kann die beruflichen Ambitionen seiner Frau nicht akzeptieren

FH: B. beendet mit einem Abschluss ihr Studium

## **13. 1977 Geburt des Sohnes und Auszug des Mannes wegen einer Studentin.**

**B. hat ihren Mann in seinem Studium durch ihre Arbeit unterstützt**

- 13.1. FH wird nicht bestätigt
- 13.2. B. ist glücklich über die Geburt ihres Sohnes
- 13.3. Konventioneller Weg ist B. wichtig (Ehe und Kinder) > 11.3. > 10.6.
- 13.4. B. ist es wichtig, Mutter und berufstätige Frau zu sein; sie verhält sich politisch konform > 9.5. > 7.11. > 3.5. > 1.3.
- 13.5. B. erzieht ihr Kind allein
- 13.6. B. hört mit dem Studium auf
- 13.7. B. setzt ihr Studium fort



- 13.8. B. ist ehrgeizig und möchte beruflich weiterkommen; sie will ihre gesteckten Ziele erreichen > 12.4. > 10.8.
- 13.9. B. lebt mit dem Kind bei den Eltern, die sie unterstützen
- 13.10. Die Trennung ist für B. schmerzhaft und kränkend
- 13.11. Die Trennung mobilisiert bei B. neue Lebensenergie
- 13.12. Die neue Lebenssituation bestärkt B. in ihrem Bestreben nach beruflicher Unabhängigkeit > 8.7.
- 13.13. B. versöhnt sich wieder mit ihrem Mann
- 13.14. Ihre Ehe hat für B. keinen Sinn mehr

FH 1: Scheidung

FH 2: B. und ihr Mann versuchen es noch einmal miteinander

#### **14. 1978 Scheidung**

- 14.1. FH 1 wird bestätigt
- 14.2. FH 2 wird nicht bestätigt
- 14.3. B. ist alleinerziehend > 13.5.
- 14.4. B. wird von ihren Eltern unterstützt > 13.9.
- 14.5. B. ist ehrgeizig und will beruflich weiterkommen; sie will ihre gesteckten Ziele erreichen und den Studienabschluss machen > 13.8. > 12.4. > 10.8.
- 14.6. B. liebt ihren Sohn über alles und möchte ihm ein schönes Zuhause ermöglichen - auch ohne seinen Vater
- 14.7. B. hat wenig Zeit für andere Aktivitäten
- 14.8. B. sieht die neue Situation als Herausforderung an > 12.2.
- 14.9. B. sieht ihre Lebensvorstellungen in Frage gestellt

FH: B. setzt ihr Studium fort

#### **15. 1978 Erziehungsurlaub; währenddessen Studium fortgeführt. B. wohnt mit ihrem Kind bei ihren Eltern in einem Einfamilienhaus und wird von ihnen und einer Tante unterstützt**

- 15.1. FH wird bestätigt
- 15.2. B. muss die Doppelbelastung bewältigen
- 15.3. B. kann ihr Studium fortsetzen, weil ihre Eltern und eine Tante sie unterstützen; > 14.4. > 13.9.
- 15.4. B. sieht die neue Situation als Herausforderung an > 14.8. > 12.2.
- 15.5. B. ist ehrgeizig und will ihre Ziele erreichen, die sie sich vorgenommen hat und ihren Studienabschluss machen > 14.5. > 13.8. > 12.4. > 10.8.

- 15.6. B. lernt in der Zeit mit ihrem Sohn sich selbst noch besser kennen; sie erfährt eigene Grenzen und auch neue Fähigkeiten
- 15.7. B. hat ein schlechtes Gewissen, weil sie ihre Eltern mit ihren Problemen belastet
- 15.8. Ihr Sohn ist gut versorgt
- 15.9. B. hätte lieber einen eigenen Haushalt und wäre unabhängig > 13.12. > 8.7.

FH: B. macht Studienabschluss

### **16. 1979 Ende des Erziehungsurlaubs und Abschluss des Studiums als Diplombetriebswirtin**

- 16.1. FH wird bestätigt
- 16.2. B. hat es geschafft, mit Kind ihren Studienabschluss zu machen
- 16.3. B. ist stolz auf ihren Erfolg
- 16.4. B. erfährt Anerkennung > 10.3. > 7.5.
- 16.5. B. hat sich aus dem Arbeitermilieu heraus entwickelt > 12.7. > 8.8.
- 16.6. B. sieht für sich neue Perspektiven und strebt eine Berufstätigkeit ihrer Qualifikation entsprechend an
- 16.7. B. will Karriere machen > 15.5. > 14.5. > 13.8. > 12.4. > 10.8.

FH 1: B. sucht sich eine neue Arbeitsstelle

FH 2: B. bleibt zu Hause

### **17. 1980 Beginn der Arbeit in einem großen Betrieb/Kombinat (Kaltwalzwerk); Leitung der Kostenrechnungsstelle**

- 17.1. FH 1 wird bestätigt
- 17.2. FH 2 wird nicht bestätigt
- 17.3. B. freut sich über die neue Arbeitsstelle; sie arbeitet gern
- 17.4. Für B. ist diese Stelle eine neue Herausforderung; sie übernimmt Leitungsverantwortung > 15.4. > 14.8. > 12.2.
- 17.5. B. verhält sich politisch konform > 13.4. > 9.5. > 7.11. > 3.5. > 1.3.
- 17.6. B. ist in demselben Betrieb wie ihr Vater
- 17.7. B. verdient ihren eigenen Lebensunterhalt und ist unabhängig > 15.9. > 13.12. > 8.7.
- 17.8. B. lernt wieder neue Menschen kennen > 12.8. > 9.4. > 7.4. > 6.9. > 5.9. > 3.4. > 2.3.
- 17.9. Ihr Sohn geht in den Kindergarten
- 17.10. B. bekommt Anerkennung in ihrem Umfeld > 16.4. > 10.3. > 7.5.
- 17.11. B. ist nicht zufrieden in ihrem neuen Tätigkeitsfeld; die Arbeit füllt sie nicht aus > 12.3.

- FH 1: B. bleibt in diesem Betrieb  
FH 2: B. sucht sich eine andere Arbeitsstelle

**18. 1980 Zweite Heirat (Mann arbeitet im Bergbau) und Geburt des zweiten Sohnes. Ende der Arbeit im Kaltwalzwerk und erneuter Erziehungsurlaub**

- 18.1. FH 1 nicht bestätigt  
18.2. FH 2 nicht bestätigt  
18.3. B. heiratet wegen des Kindes  
18.4. Für B. beginnt wieder ein neuer Lebensabschnitt > 8.4.  
18.5. Der erste Sohn soll nicht als Einzelkind aufwachsen  
18.6. Mann und der Sohn aus der ersten Ehe verstehen sich gut  
18.7. Das Zusammenleben führt zu Konflikten  
18.8. B. geht wieder den konventionellen Weg > 13.3. > 11.3. > 10.6.  
18.9. . B. passt sich an > 11.5. > 9.8. > 8.11. > 6.9. > 3.10.  
18.10. B. steckt ihre beruflichen Wünsche erst einmal zurück  
18.11. B. genießt die Zeit mit der Familie und kann in Ruhe eine Neuorientierung überlegen  
18.12. Die Geburt des zweiten Sohnes ist eine willkommene Gelegenheit, mit der Arbeit aufzuhören, die B. keinen Spaß mehr macht

- FH 1: B. bekommt ein weiteres Kind  
FH 2: B. sucht sich eine neue Arbeitsstelle

**19. 1981 Ende des Erziehungsurlaubs und Übernahme der Verwaltungsleitung einer Brauerei (Verwaltung der Buchhaltung)**

- 19.1. FH 1 wird nicht bestätigt  
19.2. FH 2 wird bestätigt  
19.3. Für B. bedeutet dieser Arbeitsplatz eine neue Herausforderung > 17.4. > 15.4. > 14.8. > 12.2.  
19.4. B. verdient gut und ist wieder unabhängig > 17.7. > 15.9. > 13.12. > 8.7.  
19.5. B. kommt mit der neuen Verantwortung gut klar  
19.6. Es kommt zu Konflikten mit ihrem Mann; aber letztlich akzeptiert er ihre Entscheidung > 18.7.  
19.7. Ihr Leben ist jetzt rund und B. ist glücklich  
19.8. B. möchte keine weiteren Kinder mehr, sondern will in Zukunft ihre beruflichen Ziele verwirklichen > 16.7. > 15.5. > 14.5. > 13.8. > 12.4. > 10.8.

- FH 1: B. bleibt in der Stelle

FH 2: B. wechselt die Arbeitsstelle

## **20. (1983) Schulbeginn des ältesten Sohnes**

- 20.1. FH 1 wird nicht bestätigt
- 20.2. FH 2 wird nicht bestätigt
- 20.3. Der Schulbeginn hat Einfluss auf das Familienleben
- 20.4. B. möchte, dass ihr Sohn ein guter Schüler wird
- 20.5. Beide Kinder sind jetzt zeitweise außer Haus und B. hat wieder mehr Zeit für ihre Arbeit

FH: B. arbeitet weiter in der Brauerei

## **21. (1986) Einschulung des zweiten Sohnes**

- 21.1. FH wird nicht bestätigt
- 21.2. Auch dieser Sohn soll ein guter Schüler werden
- 21.3. Die Kinder werden unabhängiger und selbständiger; B. hat mehr Zeit für ihre Arbeit > 20.5.
- 21.4. Das Familienleben verläuft ohne große Schwierigkeiten und Konflikte
- 21.5. B. kann sich beruflich neu orientieren

FH 1: B. arbeitet weiter in der Brauerei

FH 2: B. wechselt die Arbeitsstelle

## **22. 1987 Ende der Arbeit in der Brauerei und Beginn im Kreisrehabilitationszentrum. B. hat die ökonomische Leitung und ist zugleich Stellvertreterin der Leiterin**

- 22.1. FH 1 wird nicht bestätigt
- 22.2. FH 2 wird bestätigt
- 22.3. B. weiß, dass mehr in ihr steckt und sucht eine weitere Herausforderung > 19.3. > 17.4. > 15.4. > 14.8. > 12.2.
- 22.4. B. arbeitet in einem für sie völlig neuen Bereich
- 22.5. Der Kontakt zu den behinderten Menschen ist für B. eine Erfahrung, die sie bisher noch nicht gemacht hatte
- 22.6. B. arbeitet mit Elan; die Arbeit macht ihr Freude
- 22.7. B. verhält sich politisch konform > 17.5. > 13.4. > 9.5. > 7.11. > 3.5. > 1.3.
- 22.8. B. hat Visionen und Ideale
- 22.9. B. findet Anerkennung in diesem Arbeitsfeld > 17.10. > 16.4. > 10.3. > 7.5.

- 22.10. Die Leiterin und B. sind ein gutes Team
- 22.11. Es gibt Konkurrenz
- 22.12. B. befasst sich mit politischen und gesellschaftlichen Aspekten der DDR und ist zunehmend systemkritisch

FH: B. bleibt in dieser neuen Arbeitsstelle

### **23. 1989 Die „Wende“**

- 23.1. FH wird nicht bestätigt
- 23.2. Die Umbruchsituation führt zu Verunsicherung
- 23.3. Die Zukunft ist ungewiss; B. hat Angst vor dem, was kommt
- 23.4. B. ist froh, dass die Mauer gefallen ist
- 23.5. B.s Familienleben wird durch die Wende beeinflusst; sie überlegen, ob sie in den Westen gehen sollen
- 23.6. B. weiß nicht, wie es beruflich weitergeht
- 23.7. B. lernt neue Menschen kennen und ihr Horizont erweitert sich > 17.8. > 12.8. > 9.4. > 7.4. > 6.9. > 5.9. > 3.4. > 2.3.
- 23.8. B. ist offen für Veränderungen
- 23.9. B. sorgt sich um ihre Familie und das Kreisrehabilitationszentrum
- 23.10. B. sieht die veränderte Situation als neue Herausforderung an > 19.3. > 17.4. > 15.4. > 14.8. > 12.2.
- 23.11. Die bisherige politische Ideologie kann nicht mehr gelebt werden und führt zur Krise bei B.
- 23.12. B. verhält sich auch unter den veränderten Verhältnissen politisch konform und wird ihren „Platz“ finden > 22.7. > 17.5. > 13.4. > 9.5. > 7.11. > 3.5. > 1.3.

FH 1: B. bleibt in der Arbeitsstelle

FH 2: B. verliert die Arbeit

### **24. 1990 B. übernimmt kommissarisch die Gesamtleitung der Einrichtung, da die Leiterin aus gesundheitlichen Gründen ausfällt**

- 24.1. FH 1 wird bestätigt
- 24.2. FH 2 wird nicht bestätigt
- 24.3. B. hat viel Arbeit
- 24.4. In B. wird Vertrauen gesetzt
- 24.5. B.s Kompetenz wird gesehen
- 24.6. B. wird mit hohen Erwartungen konfrontiert
- 24.7. B. stellt sich der neuen Herausforderung > 23.10. > 19.3. > 17.4. > 15.4. > 14.8. > 12.2.

- 24.8. B. wird allen Erwartungen gerecht
- 24.9. B. ist stolz > 16.3.
- 24.10. B. erfährt Anerkennung > 17.10. > 16.4. > 10.3. > 7.5.
- 24.11. Es gibt eine Zukunft für die Einrichtung
- 24.12. B. würde gerne die Leitung langfristig übernehmen
- 24.13. B. ist ehrgeizig und möchte beruflich weiterkommen > 19.8. > 16.7. > 15.5. > 14.5. > 13.8. > 12.4. > 10.8.
- 24.14. B. passt sich den neuen Verhältnissen an > 18.9. > 11.5. > 9.8. > 8.11. > 6.9. > 3.10.

FH 1: B. übernimmt die Leitung unbefristet  
FH 2: die bisherige Leiterin kommt zurück

**25. (1991) Weiterbildung (sonderpädagogische Zusatzqualifikation für leitende Angestellte)**

- 25.1. FH 1 wird nicht bestätigt
- 25.2. FH 2 wird nicht bestätigt
- 25.3. B. verstärkt ihre Kompetenzen
- 25.4. B. sieht die Notwendigkeit, sich ständig fortzubilden
- 25.5. B. will nicht nur im Verwaltungsbereich kompetent sein
- 25.6. B. ist ehrgeizig und sieht weitere Aufstiegschancen > 24.13. > 19.8. > 16.7. > 15.5. > 14.5. > 13.8. > 12.4. > 10.8.
- 25.7. B. nimmt ihre Aufgabe als kommissarische Leiterin sehr ernst

FH: B. übernimmt die Gesamtleitung unbefristet

**26. 1992 Gründung des Vereins der Diakonischen Behindertenhilfe im Landkreis. Zwei schon bestehende Kreisrehabilitationszentren werden in seine Trägerschaft übernommen und B. wird die Gesamtleitung übertragen**

- 26.1. FH wird bestätigt
- 26.2. In B. wird Vertrauen gesetzt > 24.4.
- 26.3. Die neue Trägerschaft ist eine Herausforderung für B. > 24.7. > 23.10. > 19.3. > 17.4. > 15.4. > 14.8. > 12.2.
- 26.4. B. hat große Verantwortung
- 26.5. Es gibt eine Zukunft für die Einrichtung > 24.11.
- 26.6. B. erfährt Anerkennung > 24.10. > 17.10. > 16.4. > 10.3. > 7.5.
- 26.7. B. ist die richtige Person für die neue Aufgabe; sie erfüllt sie sehr gut
- 26.8. B.s Kompetenz wird gesehen und gebraucht > 24.5.
- 26.9. B. ist der neuen Situation nicht gewachsen und fühlt sich überfordert
- 26.10. B. hat viele Ideen und Pläne für die Einrichtung

26.11. B. hat es geschafft, ihren „Platz“ zu finden

FH: B. bleibt in dieser Arbeitsstelle

**27. (1992) B.s Mann wird im Bergbau entlassen; arbeitet zunächst in zwei kleineren Firmen, die ebenfalls Mitarbeiter entlassen; auch er gehört dazu. Er macht sich als Fliesenleger und Trockenbauer selbständig; er ist Meister. Sie macht das Schriftliche nebenher.**

27.1. FH wird nicht bestätigt

27.2. B. ist froh über ihren sicheren Arbeitsplatz, weil ihr Mann von Aufträgen abhängig ist

27.3. B. hat im Gegensatz zu ihrem Mann Karriere gemacht; die Wende hat ihn in seiner beruflichen Existenz bedroht

27.4. Für B. und ihren Mann waren die Entlassungen eine Prüfung für ihre Beziehung; B. musste ihn ‚aufbauen‘, nachdem er mehrmals seine Arbeit verloren hatte

27.5. B. unterstützt ihren Mann, da er selbständig ist und nicht viel Geld verdient, um jemanden im Betrieb einzustellen

27.6. Die gemeinsame Arbeit im Betrieb führt zu einer engen Verbundenheit mit ihrem Mann

27.7. B. arbeitet gern und viel; Leistung ist für sie selbstverständlich

27.8. B. ist in dem Bereich besser als ihr Mann

27.9. B. hat kaum noch Zeit für sich selbst, weil sie so eingespannt ist

27.10. B. hilft ihrem Mann und bleibt in der konventionellen Frauenrolle > 13.3. > 11.3. > 10.6.

FH: B. bleibt in ihrer Arbeitsstelle

**28. (1995) Abitur des ältesten Sohnes und Beginn einer Ausbildung für die höhere Laufbahn an der Polizeifachschule**

28.1. FH wird nicht bestätigt

28.2. B. ist stolz auf ihren Sohn

28.3. B. kann sich wieder stärker auf ihre Aufgaben konzentrieren

28.4. Der zweite Sohn ist jetzt allein bei seinen Eltern zu Hause und genießt die Aufmerksamkeit seiner Eltern

FH: Der zweite Sohn wird ebenfalls Abitur machen

**29. (1998) Abitur des jüngsten Sohnes; danach Beginn des Wehrdienstes**

- 29.1. FH bestätigt
- 29.2. B. ist stolz auf ihren Sohn > 28.2.
- 29.3. Für B. und ihren Mann ist es ein Einschnitt, dass beide Söhne jetzt außer Haus sind
- 29.4. B. genießt, dass sie mehr Zeit für ihren Mann hat
- 29.5. B. macht sich Sorgen um den Sohn, weil er nicht gerne beim „Bund“ ist; ihm gefällt es dort nicht
- 29.6. B. hätte es lieber gesehen, wenn ihr Sohn Zivildienst gemacht hätte
- 29.7. B. kann sich noch mehr auf ihre Arbeit konzentrieren > 21.3. > 20.5.

FH: Sohn wird eine Ausbildung beginnen nach Beendigung des Wehrdienstes

**30. (1999) Ende des Wehrdienstes und Beginn einer Ausbildung als Elektroniker bei einem Aufzugsbauer**

- 30.1. FH bestätigt
- 30.2. B. ist glücklich über die Entwicklung ihrer Söhne
- 30.3. B. ist stolz auf ihre Söhne > 29.2. > 28.2.
- 30.4. B. hat mehr Zeit für ihre Arbeit > 29.7. > 21. 3. > 20.5.
- 30.5. B. genießt die Zeit mit ihrem Mann > 29.4.

FH: B. arbeitet weiter in der Behindertenhilfe

**31. 2002 im Juli Interview:  
September 2002 wird sie zum ersten Mal Oma werden;  
der älteste Sohn wird ungeplant Vater**

- 31.1. FH wird nicht bestätigt
- 31.2. B. erlebt etwas Neues
- 31.3. B. hängt an ihrem Sohn
- 31.4. Sohn ergeht es wie B.; er hofft auf Unterstützung seiner Eltern
- 31.5. Die Generationenfolge geht weiter
- 31.6. B. freut sich auf das erste Enkelkind; denn ein Enkelkind gehört zu ihrem konventionellen Weg dazu > 27.9. > 13.3. > 11.3. > 10.6.
- 31.7. B. kümmert sich, soweit es ihre Zeit zulässt, um ihr Enkelkind
- 31.8. B. hat beruflich viele Pläne und denkt nicht ans Aufhören
- 31.9. B. ist erfolgreich
- 31.10. B. ist zufrieden mit ihrem Beruf und ihrem Familienleben > 19.7.
- 31.11. B. schätzt ihre berufliche Stellung und Unabhängigkeit



### 3.1.3. Strukturhypothesen zum gelebten Leben

Die Biographin (B.), Birgit Hahne, wird 1954 in der DDR geboren. Es ist die Zeit, in der der neu gegründete Staat seinen Konsolidierungsprozess weitgehend abgeschlossen hat. Die wirtschaftliche und soziale Situation hatte sich seit dem Krieg zunehmend verbessert; dennoch verließen immer mehr Bürger und Bürgerinnen die DDR. Dies führte 1952 zur Abriegelung der innerdeutschen Grenze; die Grenzpolizisten haben seitdem die Möglichkeit, auf Flüchtlinge zu schießen. Nur Berlin bleibt eine Übergangsmöglichkeit in den Westen (vgl. Grünberg, 1995, S.17).

Die Erhöhung der Arbeitsnormen führte zum Aufstand der Arbeiter am 17. Juni 1953. Die Normerhöhungen werden zurückgenommen. Welche Auswirkungen diese staatliche Entwicklung und der Aufstand 1953 für die Familie von Birgit Hahne haben, wird nicht deutlich. Zu vermuten ist, dass sie sich wie viele andere auch in diesem Staat ‚einrichtet‘, d. h. sich anpasst und politisch konform lebt, ohne groß aufzufallen. Eine andere Hypothese wäre, dass die Familie von Birgit Hahne aufgrund ihrer politischen Konformität eine besondere Rolle in der DDR spielt. Möglich wäre jedoch auch, dass sie zu den Systemkritikern gehört und versuchen wird, den Staat zu verlassen.

Birgit Hahne wächst in einem Ortsteil einer Kleinstadt in Thüringen auf. Ihre Eltern sind Arbeiter. Der Vater arbeitet in einem Kaltwalzwerk, ihre Mutter ist Verkäuferin. Die Eltern sind berufstätig und Birgit Hahne geht in den Kindergarten. Sie wächst ohne Geschwister auf; durch den Besuch der sozialen Einrichtungen wird sie vermutlich regelmäßige Sozialkontakte zu anderen Kindern haben. Es ist anzunehmen, dass Birgit Hahne als Einzelkind die volle Aufmerksamkeit ihrer Eltern genießt und vielleicht sogar verwöhnt wird.

Mit sechs Jahren kommt sie in die Schule, zunächst im Heimatort. Nach der 3. Klasse findet ein erster Wechsel statt. Birgit Hahne muss auf eine andere Schule in einem anderen Ort gehen, vermutlich, weil in ihrem Heimatort die Grundschule nur bis zur 3. Klasse besteht.

Nach der 5. Klasse erfolgt erneut ein Schulwechsel. Die Klassen 6-10 kann sie wieder in ihrem Heimatort besuchen. Warum Birgit Hahne ausgerechnet die Klassen 4 und 5 in einer anderen Schule in einem anderen Ort besuchen muss, wird nicht deutlich. Es kann sein, dass auch dieser Wechsel durch das Schulsystem bedingt ist; möglich wäre jedoch auch, dass Birgit Hahne Schwierigkeiten an der Schule hat und der Wechsel notwendig und hilfreich für sie war. Auf jeden Fall bedeutet es für Birgit Hahne, sich jeweils neu auf LehrerInnen und auch andere KlassenkameradInnen einzustellen.

Birgit Hahne ist Mitglied in den politischen Kinder- und Jugendorganisationen, die schon ab dem ersten Schuljahr vorgesehen sind. Sie ist zunächst Mitglied der Pionierorganisation und später in der FDJ.<sup>17</sup> Wieweit das Engagement von ihr

---

<sup>17</sup> FDJ – die Freie Deutsche Jugend wurde 1946 gegründet; die Pioniere sind Teil der FDJ; 98 % der 6-14 jährigen sind Mitglied bei den Pionieren; sie sollen zu ‚jungen Sozialisten‘ erzogen werden; der Übergang in die FDJ erfolgt nahtlos. (vgl. Grünberg, 1995, S. 49f.)

geht, ob sie auch ein Amt im Gruppenrat oder Freundschaftsrat innehatte, wird nicht deutlich. Beide Organisationen prägen durch ihre gemeinschaftlichen Aktivitäten und die Verteilung von Verantwortlichkeiten für Aufgaben den Alltag der Schüler und Schülerinnen.

Vermutlich spielt die Mitwirkung in diesen Organisationen, die Teilnahme an einer Skifreizeit der Schule und später der Besuch der Weltfestspiele in Berlin für Birgit Hahne eine wichtige Rolle, weil sie Gemeinschaftserlebnisse und Freundschaften ermöglichen. Da sie keine Geschwister hat, ist Birgit Hahne auf soziale Kontakte zu Gleichaltrigen, Gleichgesinnten außerhalb ihres Elternhauses angewiesen.

Möglich ist, dass sie durch diese Sozialisation zu einem systemkonformen Verhalten erzogen wird, das zu einem größeren Engagement in der Partei und im Staat führt; möglich ist aber auch, dass sie zwar in den Verbänden Mitglied ist, aber die Ziele letztlich nicht mit Enthusiasmus mitträgt und eher distanziert beteiligt ist. Birgit Hahne scheint sich auf jeden Fall anzupassen; in dem sie mitmacht, fällt sie auch nicht auf.

Vielleicht hätte Sie gerne Abitur gemacht, um studieren zu können. Birgit Hahne scheint weder herausragende Noten gehabt zu haben, noch scheint ihr politisches Engagement herausragend gewesen zu sein, und auch ihre Eltern scheinen parteipolitisch nicht engagiert zu sein, so dass sie keinen Abiturzugang erhalten hat.

Es kann auch sein, dass Birgit Hahne zu diesem Zeitpunkt kein Interesse an dem weiteren Besuch der Schule gehabt hat und froh war, eine Lehre zu beginnen. Denn als Lehrling verdient sie eigenes Geld und ist dadurch unabhängiger von ihren Eltern. Mit 16 Jahren beendet Birgit Hahne die Schule nach der 10. Klasse und beginnt eine Lehre als Bankkauffrau bei einer Sparkasse. Diese Ausbildung deutet nicht darauf hin, dass Birgit Hahne damit besondere berufliche Ambitionen verbindet. Die Ausbildung ermöglicht ihr jedoch, beruflich unabhängig zu sein.

Nach Beendigung der Lehre arbeitet sie als Kassiererin und Hauptkassiererin in der Bank. Das lässt darauf schließen, dass sie ihre Arbeit kompetent leistet und Anerkennung in ihrem Beruf erfährt. Anzunehmen ist auch, dass Birgit Hahne gerne ihre Arbeit macht und weiterkommen will.

Mit zwanzig heiratet Birgit Hahne. Möglicherweise hofft sie, aufgrund der Heirat zu einer eigenen Wohnung zu kommen, da in der DDR Wohnraum knapp ist. Vermutlich ist für sie wichtig, eine eigene Familie zu haben, Kinder zu bekommen. Es scheint für Birgit Hahne alles auf ein konventionelles Familienleben in der DDR hinauszulaufen.

Doch Birgit Hahne beginnt ein Jahr nach der Heirat mit dem Studium an einer Finanzfachschule. Spätestens hier wird deutlich, dass sie sich mit dem bisher Erreichten nicht zufrieden gibt und eine berufliche Weiterentwicklung anstrebt.

Es ist anzunehmen, dass Birgit Hahne ehrgeizig ist und nicht im Arbeitermilieu verhaftet bleiben will wie ihre Eltern. Sie strebt vermutlich eine Arbeit an, die sie ausfüllt und befriedigt; deshalb wird sie möglicherweise so lange ihre Energie und ihren Ehrgeiz daran setzen, bis sie eine Arbeit gefunden hat, die ihren Fähigkeiten und Ansprüchen genügen wird. Durch das Studium wird sie zu einer höher qualifizierten Fachkraft. Vor allem gelingt es Birgit Hahne – obwohl sie kein Abitur gemacht hat – auf diesem Weg eine Erweiterung ihrer beruflichen Möglichkeiten zu erlangen. Vermutlich wird sie dadurch auch einen anderen Status und eine höhere Entlohnung erlangen können.

Zwei Jahre später bekommt Birgit Hahne ein Kind, einen Sohn. Im selben Jahr trennen sich ihr Mann und sie. Ihr Mann zieht aus, weil er eine andere Frau, eine Studentin, hat. Für Birgit Hahne ist diese Trennung vermutlich schmerzhaft und kränkend; sie hat ihren Mann durch ihre Arbeit immer unterstützt, damit er studieren konnte. Für sie bedeutet dies vermutlich auch eine Enttäuschung ihrer Lebensvorstellungen, weil für sie wichtig ist, neben dem Beruf eine Familie zu haben.

Die Trennung eröffnet ihr möglicherweise aber auch neue Freiräume, sich in ihrer Lebensgestaltung zu emanzipieren. Und bestätigt Birgit Hahne vermutlich in ihrem Bestreben, beruflich unabhängig zu sein.

Ein Jahr nach der Geburt des Kindes lassen sich Birgit Hahne und ihr Mann scheiden. Das Kind bleibt bei ihr. Sie wohnt mit ihrem Kind im Haus ihrer Eltern und wird von ihnen und einer Tante unterstützt, so dass sie ihr Studium nicht abbrechen muss. Sie ist in dieser Situation abhängig von anderen. Zum ersten Mal wird deutlich, dass sie auf Hilfe und Unterstützung angewiesen ist. Bisher hat sie den Eindruck vermittelt, sie könne alles allein schaffen. Durch die familiäre Unterstützung ist es ihr als alleinerziehender Mutter möglich, an ihren beruflichen Zielen festzuhalten, die sie sich vorgenommen hat.

Birgit Hahne beendet ihr Studium und macht ihren Abschluss als Diplombetriebswirtin.

Das folgende Jahr 1980 ist für sie ein ereignisreiches Jahr. Sie beginnt in einem Kaltwalzwerk als Leiterin der Kostenrechnungsstelle. Ob es sich um das gleiche Werk handelt, in dem ihr Vater arbeitet, wird nicht deutlich. Birgit Hahne wird vermutlich stolz sein, ihren Studienabschluss geschafft zu haben. Die neue Arbeitsstelle ermöglicht ihr, wieder unabhängig zu sein. Sie übernimmt eine Leitungsstelle. Der Sohn ist jetzt 4 Jahre und geht in einen Kindergarten.

Sie heiratet ein zweites Mal. Vermutlich arbeitet ihr Mann zu dem Zeitpunkt im Bergbau. Birgit Hahne bekommt ihr zweites Kind, wieder einen Sohn. Es kann sein, dass das Kind ungeplant und ein Grund war, zu heiraten. Es kann auch sein, dass das Kind ein ‚Wunschkind‘ ist. Sie wollte nicht, dass ihr ältester Sohn ohne Geschwister aufwächst und wie sie ein Einzelkind bleibt. Eine Struktur scheint deutlich zu werden: Birgit Hahne scheint ein konventionelles Familienleben wichtig zu sein.

Sie beendet nach kurzer Zeit der Arbeit im Kaltwalzwerk diese Tätigkeit und geht in Erziehungsurlaub. Vermutlich bedeutet dies für sie eine Entlastung; sie hat mehr Zeit für ihre Kinder und ihren Mann. Möglicherweise ist der Erziehungsurlaub aber auch eine gute Gelegenheit, mit dieser Arbeit aufzuhören, die ihr nicht zusagt. Ihre beruflichen Wünsche steckt Birgit Hahne erst einmal zurück.

Nach dem einjährigen Erziehungsurlaub übernimmt Birgit Hahne die Verwaltungsleitung einer Brauerei. Sie steigt in ein neues Arbeitsfeld ein – wieder in einer Leitungsposition.

Sie scheint ihre beruflichen Ambitionen verwirklichen zu können. Birgit Hahne ist vermutlich systemkonform, um entsprechende Positionen einnehmen zu können. Die Annahme liegt nahe, dass für Birgit Hahne die eigene Berufstätigkeit einen hohen Stellenwert hat. Sie scheint ehrgeizig zu sein und sich nicht mit Arbeitsstellen ohne Leitungsaufgabe zufrieden zu geben. Nach dem Studium sind ihre Arbeitsbereiche jeweils mit einer Leitungsfunktion verbunden. Auch hier deutet sich eine Struktur an.

In diese Zeit der Tätigkeit in der Brauerei fällt der Schulbeginn des ältesten Sohnes; drei Jahre später auch des jüngsten Sohnes. Birgit Hahne wird sich vermutlich wünschen, dass ihre Kinder gute Schüler werden und vielleicht Abitur machen. Es kann sein, dass sie mehr Zeit für ihre eigene Berufstätigkeit haben wird und mehr Freiraum für sich selbst.

Birgit Hahne hört 1987 mit der Arbeit in der Brauerei auf und übernimmt in einem Kreisrehabilitationszentrum die ökonomische Leitung; damit ist sie zugleich die stellvertretende Leiterin. Sie wechselt in ein völlig neues Arbeitsfeld, mit dem sie bis dahin nie etwas zu tun hatte. Nach Sparkasse, Kaltwalzwerk und Brauerei arbeitet sie nun in einer sozialen Einrichtung, die Angebote für Menschen mit Behinderungen bereithält.

Ein auffallender Wechsel. Möglicherweise ist dieser Wechsel auf ihre Anpassungsbereitschaft an das staatliche System zurückzuführen. Vermutlich ist diese Arbeit aber auch wieder eine neue Herausforderung in ihrem Leben, in der sie sich beweisen kann.

Es scheint fast, dass Birgit Hahne in gewisser Weise ‚aussteigt‘ aus ihrem bisherigen beruflichen Werdegang. Nach Industriearbeit und Produktion folgt eine Sozialeinrichtung des Staates. Birgit Hahne scheint eher eine ‚Nische‘ sozialistischer Arbeit zu betreten. Aber auch hier übernimmt Birgit Hahne wieder eine Leitungsposition und die damit verbundene Verantwortung. Es scheint, sie sucht in dieser Arbeit Erfüllung und sieht Sinn in ihrem Engagement. Anzunehmen ist, dass ihr fachliches Know-how und ihre Erfahrung für die Existenz dieser Einrichtung wichtig sind. Inwieweit kirchliche Prägung und damit verbunden ethische, karitative Motive eine Rolle spielen, wird nicht deutlich.

Mit dem Fall der Mauer, der politischen „Wende“, beginnt zwei Jahre später eine Zeit des Umbruchs und der Veränderung. Über den Fortbestand der Einrichtung besteht Unsicherheit und Ungewissheit. Es ist eine Umbruchsituation mit offenem Ausgang. Dies betrifft sicher auch das persönliche Leben von Birgit Hahne. Vermutlich führt diese unerwartete Wende zu einer Krise, weil die bisherige politische Ideologie keine Rolle mehr spielt. Durch den Umbruch bieten sich jedoch auch neue Möglichkeiten für die eigene Lebensgestaltung.

Birgit Hahne hätte die Möglichkeit, mit ihrer Familie in den Westen zu gehen; obwohl es bisher keine engen Beziehungen zum Westen gegeben zu haben scheint. Möglich ist aber auch, dass sie erst einmal die weitere Entwicklung abwartet. Sie hat Verantwortung für die Einrichtung. Sie sieht möglicherweise Chancen, dass die Einrichtung bestehen bleibt und wird sich dafür einsetzen. Es ist anzunehmen, dass ihr die Menschen, die dort arbeiten und leben, wichtig sind; zum anderen wäre vermutlich damit auch für sie selbst eine Zukunftsperspektive verbunden.

Vermutlich wird Birgit Hahne diese neue Herausforderung annehmen und sich politisch so ‚angepasst‘ verhalten, dass sie auch unter den veränderten gesellschaftlichen Bedingungen ihren Platz findet. Es kann sein, dass diese ‚Nische‘ der sozialen Arbeit in der ehemaligen DDR ihr das ‚Überleben‘ unter den veränderten politischen, sozialen und wirtschaftlichen Verhältnissen ermöglicht.

Ein Jahr nach dem Mauerfall übernimmt Birgit Hahne die kommissarische Leitung des Kreisrehabilitationszentrums, weil die Leiterin erkrankt ist. In dieser Zeit, die noch durch den Umbruch geprägt ist, hat sie die Gesamtverantwortung für die Einrichtung. Auch dies ist eine weitere Herausforderung für sie. Es liegt mit in ihrem Verantwortungsbereich, das Überleben der Einrichtung zu sichern. Ihr wird zugetraut, diese Aufgabe zu meistern. Und Birgit Hahne wird vermutlich ihren Ehrgeiz daran setzen, dass ihr dies gelingt.

Birgit Hahne ist zukunftsorientiert. Sie nimmt an einer Weiterbildung teil, einer sonder-pädagogischen Zusatzqualifikation für leitende Angestellte. Sie scheint die Notwendigkeit zu sehen, sich fortzubilden und sich auch im pädagogischen Bereich Kompetenz anzueignen. Es ist zu vermuten, dass sie diese Weiterbildung macht, um sich für die Leitung langfristig noch besser zu qualifizieren.

Drei Jahre nach der politischen Wende wird der Verein der Diakonischen Behindertenhilfe gegründet, in dessen Trägerschaft zwei Kreisrehabilitationszentren übernommen werden. Somit ist der Fortbestand der sozialen Einrichtung gesichert und die Zeit der Unsicherheit vorbei. Birgit Hahne wird die Leiterin der neuen Einrichtung.

Es ist vorstellbar, dass Birgit Hahne damit am Ziel ihrer beruflichen Wünsche und Vorstellungen angekommen ist. Sie hat eine verantwortliche Leitungsposition, in der sie die Entwicklung der Einrichtung mit befördern und

gestalten kann. Sie sieht vermutlich auch diese neue Konstruktion der Trägerschaft als Herausforderung an. Sie hat es geschafft, im neuen System ihren Platz zu finden. Und diese Arbeitsstelle wird ihr vermutlich – gerade weil es ein soziales, anerkanntes Arbeitsfeld ist – anders als zu DDR-Zeiten – viel Anerkennung und Akzeptanz einbringen.

Während Birgit Hahne die umfassenden gesellschaftlichen Veränderungen unbeschadet für ihren beruflichen Werdegang übersteht und in ihrer beruflichen Führungsposition bestärkt wird, ist ihr Mann von der Umbruchsituation in seiner beruflichen und vermutlich auch persönlichen Identität betroffen. Er wird im Bergbau entlassen, versucht bei zwei kleineren Firmen im Westen Fuß zu fassen. Diese bauen ebenfalls Personal ab und er gehört jedes Mal zu denen, die entlassen werden. Zu vermuten ist, dass diese Situation für die Beziehung zwischen Birgit Hahne und ihrem Mann nicht einfach war. Während sie Karriere macht und Anerkennung erfährt, bedeuten diese Entlassungen vermutlich für ihren Mann eine permanente Infragestellung. Nach diesen Erfahrungen macht er sich selbständig als Fliesenleger und Trockenbauer. Und Birgit Hahne macht das Schriftliche nebenher, obwohl dies noch mehr Arbeit für sie bedeutet. Sie wird vermutlich froh sein, einen festen Arbeitsplatz zu haben, weil ihr Mann als selbständiger Unternehmer von Aufträgen abhängig ist.

Beide Söhne von Birgit Hahne machen Abitur: (1995) der älteste Sohn, der eine Ausbildung für die höhere Laufbahn an der Polizeifachschule beginnt; und (1998) der jüngste Sohn, der danach zuerst den Wehrdienst ableistet und dann eine Ausbildung als Elektroniker bei einem Aufzugsbauer absolviert. Es ist anzunehmen, dass Birgit Hahne sehr stolz auf ihre beiden Söhne ist. Vermutlich, weil sie selbst gerne Abitur gemacht hätte und es damals aber nicht gemacht hat bzw. nicht machen konnte. Und weil aus ihren beiden Söhnen etwas ‚geworden‘ ist. Es scheint keine größeren Erziehungsprobleme und Konflikte gegeben zu haben.

Vermutlich wird Birgit Hahne jetzt, wo ihre Söhne selbständig sind, noch mehr Zeit für ihre Arbeit haben, vielleicht auch mehr Freiraum für sich selbst und für die Beziehung zu ihrem Mann.

Birgit Hahne wird demnächst zum ersten Mal Oma; ihr ältester Sohn wird Vater werden. Für sie scheint dies Ereignis eine Bereicherung zu bedeuten; es entspricht ihrem konventionellen Bild, in dem Familie eine wichtige Rolle spielt. So scheint es selbstverständlich dazu zu gehören, dass sie ein Enkelkind bekommt. Sie wird vermutlich ihren Sohn auch unterstützen; aber es ist davon auszugehen, dass Birgit Hahne ihre Berufstätigkeit nicht aufgeben wird.

Zusammenfassend lassen sich folgende Strukturhypothesen festhalten:

Es wird deutlich, dass Birgit Hahne auf der einen Seite eine Systemkonformität zeigt in Verbindung mit der Notwendigkeit, sich beruflich zu etablieren. Birgit Hahne geht den Weg einer beruflich engagierten und erfolgreichen Frau. Sie übernimmt in den verschiedenen Arbeitsstellen jeweils Leitungsfunktionen. Sie macht Karriere und emanzipiert sich in ihrer beruflichen Autonomie.

Auf der anderen Seite erfüllt sie die Erwartungen an ein klassisches Rollenbild der Frau, die verheiratet ist und Kinder hat. Birgit Hahne geht auch hier den Weg einer angepassten Frau. Beide Männer bleiben wie die Eltern im Hintergrund. Ihre Familie scheint ihr jedoch wichtig zu sein und ihr für die Arbeit den nötigen Rückhalt zu geben. Insbesondere auf die Söhne scheint sie stolz zu sein.

Es ist davon auszugehen, dass in ihrem Leben die Arbeit die entscheidende Rolle spielt. Auffallend ist, dass Birgit Hahne öfter die Arbeitsstellen wechselt und sich damit jeweils neuen Herausforderungen im beruflichen Bereich stellt. Sie scheint offen für Veränderungen zu sein und bereit, sich immer wieder auf Neues einzulassen. Sie ist ehrgeizig und sucht das Besondere.

In der sozialen Einrichtung der Behindertenhilfe hat sie vermutlich die Stelle, die ihren Wünschen und Erwartungen entspricht, gefunden. Hier ist Birgit Hahne bisher am längsten tätig; zur Zeit des Interviews sind dies 15 Jahre.

Der Stellenwechsel in die soziale Einrichtung, der vor der Wende erfolgte, hat vermutlich dazu geführt, dass Birgit Hahne in dieser Nische des sozialistischen Staates die Wende beruflich überstehen und eine Führungsposition einnehmen konnte. Eine Führungsposition, die ihr Anerkennung als kompetente Führungskraft und berufliche Autonomie bietet.

## 3.2. Text- und thematische Feldanalyse

### 3.2.1. Hypothesen zum erzählten Leben

1	1/1-1/11	Interaktion	2. Anfang (Aufnahmegerät hatte Störung) B.: fang wa noch ma an I.: ich fang noch mal an B.: kein Problem.
---	----------	-------------	--

- 1.1. Beide sind höflich
- 1.2. Beide präsentieren sich unsicher und irritiert
- 1.3. Irritation erfolgt zwischen Kooperation und Aufhören wollen
- 1.4. Technik wird als Vorwand genommen
- 1.5. Beide präsentieren sich, als ob sie eigentlich das Interview nicht führen wollen

FH 1: Es erfolgt noch ein Anfang

FH 2: Eingangsfrage zur Familien- und Lebensgeschichte

2	1/11-1/16	I.: Eingangsfrage/ Erzählau- forderung	Frauen die soziale Einrichtungen leiten; aus Ihrem Leben erzählen; danke Ihnen auch sehr, für das Interview zur Verfügung zu stehen.
---	-----------	--	--

2.1. FH 1 bestätigt

2.2. FH 2 nicht bestätigt

2.3. Interviewerin präsentiert sich sehr höflich >1.1.

FH 1: B. wird sich als Leiterin einer sozialen Einrichtung präsentieren in Beziehung zu dieser Einrichtung

FH 2: B. wird nur am Rande aus ihrem Leben erzählen

3	1/17-1/19	B.: Argumentation	<b>Gesprächseinstieg.</b> B. freut sich, dass sie ausgewählt worden ist; hofft, dass I. es nicht bereuen muss ((amüsiert))
---	-----------	----------------------	---

3.1. FH 1 nicht bestätigt

3.2. FH 2: nicht bestätigt

3.3. B. präsentiert sich höflich, kokettierend, aber auch unsicher >1.1. >1.2.

3.4. B. präsentiert sich als Frau aus den neuen Bundesländern mit Bescheidenheit und Zurückhaltung

3.5. B. präsentiert sich als besonders interessant

3.6. B. präsentiert sich als nicht anmaßend

3.7. B. präsentiert sich sympathisch, bescheiden, will nicht arrogant erscheinen

TF: Ich bin eine tolle und bescheidene Person

TS: weist auf Distanziertheit hin

FH 1: Interviewerin sagt etwas, Interaktion

FH 2: B. sagt in beschreibender Form etwas zur Berufsbiographie

4	1/19-1/21	B.: Beschreibung (Argumentation)	<b>Zur Person.</b> Kurze Vorstellung: 48 Jahre, verheiratet, 2 erwachsene Söhne, wird bald Oma.
---	-----------	-------------------------------------	--

4.1. FH 1 nicht bestätigt

4.2. FH 2 nicht bestätigt

4.3. B. präsentiert sich im Familienkontext

4.4. Bei uns ist alles so, wie es sich gehört

4.5. B. präsentiert sich sachlich, kooperativ und freundlich

4.6. B. kommt aus Berlin

4.7. Es kann zum Thema gehen; die Floskeln fallen weg



- 4.8. Fakten kommen auf den Tisch
- 4.9. B. präsentiert sich emotional-distanziert und kontrolliert
- 4.10. B. präsentiert: alles ist schön

TF: Ich habe gute Familienverhältnisse

TS: weist auf Distanz hin

FH: B. geht auf ihre Berufsbiographie ein in beschreibender Form

5	1/22-1/27	B.: Beschreibung	<b>Arbeit.</b> Arbeit seit fünfzehn Jahren, seit 1.6.1987; heute nicht mehr so wie damals; erst klein angefangen; seit 1.1.1992 diese Tätigkeit; der Verein ist damals gegründet worden.
---	-----------	------------------	---

- 5.1. FH bestätigt
- 5.2. B. präsentiert sich als Frau, für die es selbstverständlich ist, berufstätig zu sein
- 5.3. B. präsentiert sich als flexibel und anpassungsfähig
- 5.4. B. präsentiert sich als Pionierin, Mitbegründerin des Vereins
- 5.5. B. präsentiert sich als beständig und treu
- 5.6. B. präsentiert sich korrekt, genau, präzise
- 5.7. B. präsentiert sich kooperativ; ist auf Interview vorbereitet >4.5.
- 5.8. B. präsentiert sich: ich kenne mich aus in der Arbeit
- 5.9. B. präsentiert damals und heute; es hat Veränderungen gegeben
- 5.10. B. präsentiert sich als erfolgreich; die Arbeit ist aus kleinen Anfängen inzwischen sehr groß geworden
- 5.11. B. ist bereit, sich auf Veränderungen einzulassen und kann mit Veränderungen umgehen

TF: Arbeit ist mir wichtig und ich kann mit Veränderungen umgehen; Ich bin in meinem Beruf erfolgreich

TS: eher distanziert

FH: B. wird die Veränderungen in ihrer Berufstätigkeit näher beschreiben

6	1/27-1/30	B.: Argumentation	<b>Herkunft.</b> Im Osten groß geworden; alle Höhen und Tiefen miterlebt von Kindheit an, in dem Staat.
---	-----------	-------------------	--

- 6.1. FH: nicht bestätigt
- 6.2. B. präsentiert Wissen um die Teilung in Ost und West
- 6.3. B. präsentiert sich distanziert zur ehemaligen DDR
- 6.4. B. präsentiert, dass sie viel mitgemacht hat
- 6.5. B. präsentiert, das Leben war schwierig
- 6.6. B. präsentiert sich reflektiert, abgeklärt
- 6.7. B. präsentiert sich flexibel und anpassungsfähig >5.3.

6.8. B. gibt Erklärung

TF: Ich kann mit Veränderungen umgehen

TS: deutet hin auf eine distanzierte Haltung dem Gesprochenen gegenüber

FH 1: B. geht auf Beruf näher ein

FH 2: B. berichtet über das Leben in der ehemaligen DDR

7	1/30-1/36	B.: Bericht/ Argumentation	<b>Schul- und Berufslaufbahn.</b> 10 Jahre Schule; Lehre als Bankkauffrau; anschließend Studium an der Finanzfachschule; Abschluss als Diplombetriebswirtin; Abschluss ist hier anerkannt.
---	-----------	-------------------------------	---

7.1. FH 1 bestätigt

7.2. FH 2 nicht bestätigt

7.3. B. präsentiert sich mit einem geradlinigen, normalen Lebenslauf

7.4. B. präsentiert: ich habe etwas fertig gemacht

7.5. B. präsentiert: meine Abschlüsse sind auch jetzt anerkannt

7.6. B. präsentiert sich als jemand, der doppelt getestet worden ist

7.7. B. präsentiert sich jetzt als Westbürgerin

7.8. B. präsentiert sich als jemand, die sich im West-System eingelebt hat und sich damit identifiziert

TF: Ich habe mich beruflich entwickelt; mein Beruf ist eine Erfolgsgeschichte

TS: Berichtsform, um Lebensstationen aufzuzeigen; B. distanziert sich von ihrem Leben

FH: B. kommt zu ihrer jetzigen Tätigkeit in Berichtsform und Argumentation als TS

8	1/36-1/46	B.: Bericht (Argumentation)	<b>Geburt des Sohnes.</b> Nach der Geburt des ersten Sohnes Fortsetzung des Studiums trotz Schwierigkeiten; Unterstützung durch eine Tante; erfolgreicher Abschluss des Studiums.
---	-----------	--------------------------------	--

8.1. FH nicht bestätigt

8.2. B. präsentiert sich als jemand, für die Beruf und Muttersein wichtig sind

8.3. B. präsentiert sich als jemand, die alles schafft

8.4. B. präsentiert sich als stark und erfolgreich >5.10

8.5. B. präsentiert sich als jemand, die auch Hilfe annehmen kann

8.6. B. präsentiert sich als jemand, die auf andere angewiesen ist

TF: Ich bin als berufstätige Frau auch Mutter

TS: B. bleibt in Distanz

FH: B. geht auf ihre weitere Berufstätigkeit nach dem Studium ein – in berichtender, argumentativer Weise

9	1/46-2/50	B.: Bericht/ Argumentation	<b>Neue Arbeitsstelle.</b> Leitung der Kostenrechnungsstelle in einem Betrieb (Kombinat). B. wollte was anderes, was interessantes, machen.
---	-----------	-------------------------------	--

- 9.1. FH bestätigt
- 9.2. B. präsentiert sich als jemand, die Leitung übernehmen kann
- 9.3. B. präsentiert sich erfolgreich >8.4. >5.10
- 9.4. B. präsentiert sich flexibel >6.7 >5.3.
- 9.5. B. präsentiert: für mich kommt nur etwas Besonderes in frage

TF: Ich bin qualifiziert für Leitungsaufgaben.

Ich will etwas Besonderes sein

TS: ist eher distanziert

FH: B. berichtet, wie ihr beruflicher Werdegang weiter verläuft

10	2/50-2/58	B.: Bericht/ Argumentation	<b>Geburt des zweiten Sohnes und neue Arbeitsstelle.</b> Übernahme der Verwaltung der Buchhaltung einer Brauerei. Arbeit macht Spaß. Sehr guter Hauptbuchhalter war ihr Lehrer. B. hat immer – auch in der Verwaltung – mit Menschen gearbeitet.
----	-----------	-------------------------------	---

- 10.1. FH bestätigt
- 10.2. B. präsentiert sich als jemand, für die Beruf und Muttersein wichtig sind > 8.2.
- 10.3. B. präsentiert sich als jemand, die alles schafft > 8.3.
- 10.4. B. präsentiert sich als jemand, die Menschen liebt und für die die Arbeit nur Spaß macht, wenn sie mit Menschen zu tun hat
- 10.5. B. präsentiert sich als jemand, für die nur Leitungspositionen in frage kommen >9.2.
- 10.6. B. präsentiert sich als jemand, für die die Beziehungsebene wichtig ist
- 10.7. B. präsentiert sich emotional und lernbereit

TF: Ich bin als berufstätige Frau auch Mutter; ich schaffe alles. Menschen stehen in meiner Arbeit im Mittelpunkt

TS: ist eher distanziert

FH: B. berichtet, wie ihr beruflicher Werdegang weiter verläuft

11	2/59-2/66	B.: Beschreibung (Argumentation)	<b>Stellenwert der Diakonie in der DDR.</b> „Diakonie war zum damaligen Zeitpunkt , zu DDR-Zeiten äh nich so das Thema...“ Es gab nur wenige diakonische Einrichtungen im Landkreis.
----	-----------	-------------------------------------	---

3. Fallrekonstruktion – Analyse des Interviews von Birgit Hahne

- 11.1. FH nicht bestätigt
- 11.2. B. präsentiert sich informiert
- 11.3. B. präsentiert sich als etwas Besonderes
- 11.4. B. präsentiert sich jemand, die mit Veränderungen umgehen kann >5.11.
- 11.5. Das Besondere ist im Landkreis und nicht in der Stadt
- 11.6. B. präsentiert damals und heute; es hat Veränderungen gegeben >5.9.
- 11.7. B. präsentiert sich sachlich distanziert >4.9.

TF: Ich bin eine von wenigen Besonderen

TS: B. bleibt bei distanzierter Erzählweise

FH: B. spricht weiter über ihre Arbeit eher berichtend-argumentativ

12	2/66-2/70	B.: Bericht/ Argumentation	<b>Mit Menschen zu tun haben.</b> Arbeit mit Menschen in allen Arbeitsbereichen war wichtig, hat Spaß gemacht; reine Büroarbeit will B. nicht.
----	-----------	-------------------------------	---

- 12.1. FH bestätigt
- 12.2. B. präsentiert sich als sozial kompetent
- 12.3. Ich bin ein Teammensch; ich bin nicht eigenbrötlerisch
- 12.4. Ich bin flexibel, vielseitig und kreativ >9.4. >6.7. >5.3.
- 12.5. Ich bin keine Bürokratin, aber ich kann diese Arbeit machen
- 12.6. Der Mensch ist mir wichtig, nicht die Arbeit mit Akten >10.4.
- 12.7. B. präsentiert sich kooperativ >5.7 >4.5.

TF: Ich bin sozialkompetent und keine Bürokratin; Menschen sind mir wichtig

TS: B. bleibt sachlich-distanziert; wählt einen Mittelweg zwischen Argumentation und doch etwas von sich selbst zu erzählen; B. kontrolliert was sie sagt

FH: B. bleibt bei ihrer Arbeit und beschreibt ihre Leitungsfunktion

13	2/70-3/103	B.: Erzählung (Beschreibung)	<b>Neue Stelle in der Behindertenhilfe.</b> Der Landkreis suchte jemanden für die ökonomische Leitung des Kreisrehabilitationszentrums. B. hat das sehr interessiert, obwohl sie nicht wusste, was auf sie zukommt. Vorstellungsgespräch, B. wird genommen.
----	------------	---------------------------------	--

- 13.1. FH bestätigt
- 13.2. B. präsentiert sich erfolgreich; sie wird genommen >9.3. >8.4. >5.10
- 13.3. B. präsentiert sich mutig
- 13.4. Ich bin eine kompetente Ökonomin und sozialkompetent >12.2.
- 13.5. Ich bin bescheiden, nicht überheblich >3.7.
- 13.6. Ich habe Leitungskompetenz >9.2. >10.5.

- TF: Ich bin kompetent und erfolgreich  
 TS: Erzählung, dies bedeutet: das war für mich ein sehr wichtiges und einschneidendes Ereignis und ist es noch; ein Ereignis, das biographisch strukturierend ist; eine Zäsur in ihrem Leben; das Ereignis ist integriert, denn B. kann darüber erzählen, kann sich auf Emotionen einlassen; es entspricht ihrer Selbstpräsentation
- FH: B. beschreibt ihre Zeit in der Behindertenhilfe; verfolgt weiter die Chronologie des gelebten Lebens

14	3/104-3/116	B.: Beschreibung (Argumentation)	<b>Die Einrichtung.</b> Beschützte Werkstatt mit 48 Plätzen, 48 behinderte Menschen und 100 Heimarbeiter, Schule für geistig behinderte Kinder; relativ große Einrichtung.
----	-------------	----------------------------------	---

- 14.1. FH bestätigt
- 14.2. B. hat gewichtige Leitungsposition >10.5. >9.2.
- 14.3. B. präsentiert sich relativ bedeckt
- 14.4. B. präsentiert sich mit viel Leitungsverantwortung
- 14.5. B. präsentiert Erfolg über Fakten
- 14.6. B. möchte nicht angeberisch erscheinen
- 14.7. B. möchte sympathisch erscheinen >3.7.
- 14.8. B. ist wichtig, sich über harte Daten zu präsentieren
- 14.9. B. hält am Leitfaden der Eingangsaufforderung fest
- 14.10. B. öffnet nicht auf Familiengeschichte

- TF: Ich bin erfolgreich und leitungskompetent  
 TS: explizite Beschreibung wäre nicht nötig; eher distanziert, aber prägnant

FH: B. berichtet argumentativ über ihre konkrete Arbeit

15	3/116-3/119	B.: Bericht/ Beschreibung	<b>Der eigene Aufgabenbereich.</b> Zuständig für die Finanzen in der Reha-Einrichtung.
----	-------------	---------------------------	---

- 15.1. FH bestätigt
- 15.2. B. präsentiert sich als Finanzexpertin >13.4.
- 15.3. B. präsentiert sich sehr strukturiert; klassische Abarbeitung der Präsentationsstruktur
- 15.4. B. präsentiert sich als kompetent

- TF: Ich bin kompetent auch im Finanzbereich  
 TS: distanziert-sachlich

- FH 1: neue berufliche Station  
 FH 2: Ausführung der Arbeit

3. Fallrekonstruktion – Analyse des Interviews von Birgit Hahne

16	3/119-3/121	B.: Beschreibung/ Argumentation	<b>Kompetenzen und politische Haltung.</b> B. hatte die Stellvertretung für die Leitung. <i>„politisch war ich- äh ja , 'n politischer Tiefflieger,“</i>
----	-------------	------------------------------------	--

- 16.1. FH 1 nicht bestätigt
- 16.2. FH 2 bestätigt
- 16.3. B. ist richtig erfolgreich >9.3. >8.4. >5.10
- 16.4. B. ist die Zweite in der Struktur; unterstreicht ihre Kompetenz und Bedeutung >14.2. >10.5. >9.2.
- 16.5. B. stellt sich politisch unauffällig dar
- 16.6. B. präsentiert: Ich bin keine Kommunistin
- 16.7. B. präsentiert sich als jemand, die nicht politisch konform mit dem DDR-System war >6.3.
- 16.8. B. präsentiert sich westlich orientiert und zwar schon damals zu DDR-Zeiten >7.7.
- 16.9. Ich wurde wegen meiner Kompetenz genommen und nicht wegen einer politischen Einstellung

TF: Ich bin kompetent und politisch ‚sauber‘

TS: distanziert; lässt Emotionen nicht erkennen

FH 1: Berufliche Erfolge in Berichtsform

FH 2: Argumentation, warum sie politisch nicht konform war

17	3/122-3/126	I.: Interaktion (Nachfrage)	<b>Nachfrage zur politischen Haltung.</b> <i>I. „was heißt das?“</i> <i>E: „Ja...“</i>
----	-------------	--------------------------------	--

- 17.1. FH 1 nicht bestätigt
- 17.2. FH 2 nicht bestätigt
- 17.3. Interviewerin unterstreicht Argumentation
- 17.4. B. hält sich ziemlich bedeckt
- 17.5. Interaktion ist nicht so störend

FH: Argumentation zur politischen Haltung, die eher nicht politisch konform zum DDR-System ist

18	3/127-3/131	B.: Beschreibung/ Argumentation	<b>Verhältnis zur Politik.</b> Für die berufliche Karriere war in der DDR die Mitgliedschaft in der SED Voraussetzung. B. selbst war politisch nicht aktiv; <i>„mit Politik damals gar nichts am Hut hatte“.</i>
----	-------------	------------------------------------	--

- 18.1. FH bestätigt
- 18.2. B. hat Verschleierungstaktik, die sie in einem positivem Licht erscheinen lässt

- 18.3. B. sagt indirekt: heute hat sie etwas mit Politik zu tun  
 18.4. Meine politische Ausrichtung ist nicht DDR-orientiert, sondern westlich >16.8. >7.7.  
 18.5. B. sagt dies in dieser Weise, weil die Wende schon war  
 18.6. B. präsentiert sich politisch opportun

TF: Ich bin politisch ‚sauber‘  
 TS: B. bleibt sachlich-distanziert

FH 1: B. wechselt das Thema und beschreibt ihre berufliche Arbeit  
 FH 2: B. bleibt bei dem Thema ‚politisches Verhalten‘

19	3/131-3/133	B.: Verdichtete Situation/ Argumentation	<b>Schule.</b> B. ist in der Schule schon durch ihr nicht vorhandenes politisches Verhalten aufgefallen.
----	-------------	---	---

- 19.1. FH nicht bestätigt  
 19.2. FH bestätigt  
 19.3. B präsentiert sich als politisch nicht konform zum DDR-System >16.7 >6.3.  
 19.4. B. präsentiert sich mutig >13.3.  
 19.5. B. präsentiert sich in der Minderheit  
 19.6. B. präsentiert sich als etwas Besonderes >11.3.  
 19.7. B. präsentiert sich als jemand, die unpolitisch schon in der Schule war  
 19.8. B. präsentiert sich als jemand, die positiv auffallen möchte im Westen >18.4. >16.8. >7.7.

TF: Ich bin nicht politisch; ich war schon als Schülerin politisch ‚sauber‘. Ich muss mir keinen Vorwurf machen  
 TS: B. bleibt bei distanziert-sachlicher Darstellungsweise; B. will keinen ‚Verdacht‘ aufkommen lassen, dass sie je politisch konform gewesen wäre

FH 1: B. wechselt Thema und beschreibt ihre berufliche Arbeit  
 FH 2: B. bleibt beim Thema des unpolitischen Verhaltens

20	3/133-4/137	Argumentation	<b>Keine Mitgliedschaft in der Partei.</b> „ich hab auch nich eingesehen dass ich wegen so'n (Topf) , einfach (inne) Partei eintrete“
----	-------------	---------------	--

- 20.1. FH 1 nicht bestätigt  
 20.2. FH 2 bestätigt  
 20.3. B. präsentiert sich als politisch nicht konform mit dem DDR-System >19.3. >16.7. >6.3.  
 20.4. B. präsentiert sich als Außenseiterin

- 20.5. B. präsentiert sich als jemand, die dennoch berufliche Erfolge vorzuweisen hat
- 20.6. B. präsentiert sich als etwas Besonderes >19.6. >11.3.
- 20.7. B. präsentiert sich mutig >19.4. >13.3.
- 20.8. B. präsentiert sich deutlich und klar
- 20.9. B. präsentiert sich als jemand, die auch Nachteile in Kauf nimmt durch ihre Nichtmitgliedschaft in der Partei
- 20.10. B. präsentiert sich als integer und sich selbst gegenüber loyal
- 20.11. B. präsentiert sich als konsequent
- TF: Ich bin nicht Teil dieser Gesellschaft gewesen; ich war anders; ich war politisch ‚sauber‘
- TS: sachlich-distanziert
- FH: B. beschreibt die Konsequenzen aus ihrer Parteilosigkeit

21	3/138	I.: Nachfrage	<b>Parteimitgliedschaft.</b> I.: „Sie warn# nicht in der Partei“
----	-------	---------------	---

- 21.1. FH nicht bestätigt
- 21.2. Interviewerin präsentiert sich zweifelnd
- 21.3. Interaktion nicht störend
- 21.4. B. präsentierte sich in der Weise, dass sie die Nachfrage provozierte
- FH: B. geht argumentativ auf Nichtmitgliedschaft ein

22	3/139-3/143	B.: Argumentation	<b>Parteienritt war kein Thema.</b> Es gab keine Nachfrage. B. wäre aber auch nicht eingetreten.
----	-------------	----------------------	--

- 22.1. FH bestätigt
- 22.2. B. präsentiert sich als politisch ‚sauber‘
- 22.3. B. präsentiert sich als mutig >20.7. >19.4. >13.3.
- 22.4. B. präsentiert sich als unauffällig und nicht interessant >16.5.
- 22.5. B. präsentiert sich als jemand, die in einem sozialen Umfeld lebte, in dem viele andere auch nicht in der Partei waren und für die es kein Problem war
- 22.6. B. präsentiert sich als jemand, die so kompetent und eloquent ist, dass sie nicht gefragt worden ist
- 22.7. B. präsentiert sich als konsequent >20.11.
- 22.8. B. präsentiert sich abwehrend gegenüber diesem Thema
- TF: Ich bin nicht politisch
- TS: distanziert
- FH: B. spricht neues Thema an



3. Fallrekonstruktion – Analyse des Interviews von Birgit Hahne

23	3/143-4/157 ----- 4/155-4/157	B.: Bericht	<b>1987 Beginn in der Reha-Einrichtung.</b> Bisherige Leiterin wird krank, kommt nicht wieder; B. übernimmt automatisch die Leitung.
----	-------------------------------------	-------------	---

- 23.1. FH bestätigt  
 23.2. B. präsentiert sich als jemand, die Chancen hat  
 23.3. B. präsentiert sich als eine sehr fähige Person  
 23.4. B. präsentiert sich als so kompetent, dass sie ‚automatisch‘ die Leitung übernehmen kann >15.4.  
 23.5. B. präsentiert sich als unverzichtbar

TF: Ich bin eine ‚geborene‘ Führungskraft; ich steige immer auf  
 TS:

FH: B. bleibt beim Thema, wie erfolgreich sie ist, in distanziert-sachlicher Form

24	4/157-4/168	B.: Argumentation (Beschreibung/ Bericht)	<b>Mit der Wende treten Veränderungen ein.</b> Orientierung an den Regelungen der Alt-Bundesländer; neue Strukturen; Leitung haben nicht mehr die Ärzte; B. bekommt die kommissarische Leitung; „bin da eigentlich so in diese Arbeit reingewachsen“.
----	-------------	--	---

- 24.1. FH bestätigt  
 24.2. B. präsentiert sich bescheiden >13.5. >3.7.  
 24.3. B. präsentiert sich erfolgreich >16.9. >9.3. >8.4. >5.10  
 24.4. B. präsentiert sich als jemand, für die es keine Schwierigkeiten gibt  
 24.5. B. präsentiert sich als kompetent >23.4. >15.4.  
 24.6. B. präsentiert sich als unverzichtbar; es gibt keine Bessere als mich >23.5.  
 24.7. B. präsentiert sich als jemand, die sympathisch wirken möchte, die gefallen möchte >14.7. >3.7.  
 24.8. B. präsentiert sich flexibel >12.4. >9.4. >6.7. >5.3.  
 24.9. B. präsentiert sich als jemand, die nach der Wende noch chancenreicher ist  
 24.10. B. präsentiert sich als jemand, deren Fähigkeiten grenzenlos zu sein scheinen

TF: Ich bin erfolgreich und anpassungsfähig  
 TS: sachlich-distanziert

FH: B. berichtet über ihre Aufgabe

3. Fallrekonstruktion – Analyse des Interviews von Birgit Hahne

25	4/168-4/173	B.: Argumentation	<b>Neuer Träger wird gesucht.</b> Ungewisse Zukunft; Zeit war aufregend.
----	-------------	----------------------	---

- 25.1. FH nicht bestätigt  
 25.2. B. präsentiert sich als jemand, die mitten im Geschehen war  
 25.3. B. präsentiert sich wieder unpolitisch; die Wende ist kein Thema >19.7.  
 25.4. B. präsentiert sich als jemand, die keine Existenzängste hat  
 25.5. B. präsentiert sich als jemand, die wenig berührt von der Wende erscheint  
 25.6. B. präsentiert sich als wenig emotional
- TF: Ich bin stark und anpassungsfähig; ich kann mit Umbrüchen gut umgehen und klarkommen  
 TS: distanziert, obwohl es um eine ‚aufregende‘ Zeit geht
- FH: B. beschreibt die weitere Entwicklung hinsichtlich der Einrichtung

26	4/174-4/180	B.: Beschreibung	<b>Kreisrehazentren gab es DDR-weit verteilt.</b> „und krämerten dann auch so vor sich hin ,“
----	-------------	------------------	--

- 26.1. FH bestätigt  
 26.2. B. präsentiert sich als Teil des Gesamten  
 26.3. B. präsentiert sich in Distanz zu anderen  
 26.4. B. präsentiert sich als jemand, die erfolgreich ist >24.3. >16.3. >9.3. >8.4. >5.10  
 26.5. B. präsentiert sich überheblich  
 26.6. B. präsentiert sich als jemand, die Schwächen ungerne zugibt
- TF: Ich bin nicht zu erschüttern; ich bin mir sicher  
 TS: B. bleibt distanziert
- FH 1: B. beschreibt die weitere Situation  
 FH 2: B. beschreibt ihre eigene Rolle und stellt sich als etwas Besonderes dar

27	4/180-4/196	B.: Bericht/ Argumentation	<b>Zusammenlegung von Kreisen und Reha-Zentren zu größeren Einheiten.</b> AWO hatte Interesse an Trägerschaft; Zusammenschluss von Kreisen und von Einrichtungen wurde überlegt;
----	-------------	-------------------------------	---

- 27.1. FH 1 bestätigt  
 27.2. FH 2 nicht bestätigt  
 27.3. B. präsentiert sich als jemand, die keine Furcht vor der Zukunft hat >25.4.

- 27.4. B. präsentiert sich als jemand, die bei den Veränderungen dabei war >5.11.  
 27.5. B. präsentiert sich unberührt und distanziert in dem Geschehen >25.5.  
 27.6. B. präsentiert sich informiert >11.2.

TF: Ich war sicher  
 TS: distanziert-sachlich

FH: B. berichtet von der weiteren Entwicklung

28	4/196-5/222	B.: Erzählung	<b>Diakonische Trägerschaft.</b> Diakonie zeigte Interesse an Trägerschaft für die Einrichtung;
	----- 4/205-5/221	Beleg-Erzählung (Fremderlebt)	Konzept wurde eingereicht; es gab auch andere, die Interesse hatten; Diakonie würde alle Mitarbeiter übernehmen.

- 28.1. FH bestätigt  
 28.2. B. präsentiert sich ohne Zukunftsangst > 27.3. >25.4.  
 28.3. B. präsentiert sich als jemand, die im Hintergrund dabei war  
 28.4. B. präsentiert sich berufsorientiert  
 28.5. B. präsentiert Reha-Zentren als attraktiv und sich als Teil davon

TF: Es war eine entscheidende Wende in meinem Leben  
 TS: weist darauf hin, dass dies Ereignis für B. eine viel größere Rolle in ihrem Leben gespielt hat, als sie es präsentiert; für sie war dies wieder eine entscheidende Zäsur in ihrem Leben.

FH: B. berichtet über die weitere Entwicklung hinsichtlich der Trägerschaft

29	5/222-5/228	B.: Bericht (Argumentation)	<b>Diakonie wird Träger.</b> Kreistagsbeschluss und Entscheidung für die Diakonie; Gründung des Vereins mit Sitz damals in Bad Blankenburg, in ehemaligen Staatsicherheitsgebäuden.
----	-------------	--------------------------------	---

- 29.1. FH bestätigt  
 29.2. B. präsentiert sich informiert >11.2. >27.6.  
 29.3. B. präsentiert sich distanziert zu Einrichtungen der ehemaligen DDR  
 29.4. B. präsentiert sich als jemand, die im Hintergrund bleibt >28.3.  
 29.5. B. präsentiert sich als jemand, die von den Entscheidungen unberührt bleibt >27.5. >25.5.

TF: Es war eine wegweisende Entscheidung  
 TS: sachlich-distanziert

FH: B. beschreibt ihre Rolle

30	5/228-6/264	B.: Bericht (Argumentation/ Beschreibung	<b>Nutzung der ehemaligen Stasi-Gebäude.</b>  Runder Tisch hat der Nutzung zugestimmt; der Verein hatte großen Raumbedarf;  die Räume waren jedoch in einem sehr schlimmen Zustand;  Mitarbeiter mussten Räume erst ausräumen und herrichten; ein Wohnheim und die Verwaltung wurden 1991 eingerichtet.
	5/240-5/247	Argumentation	
	5/247-6/264	Bericht/ Argumentation	

- 30.1. FH nicht bestätigt
- 30.2. B. präsentiert sich als jemand, für die es keinen Bruch gegeben hat
- 30.3. B. präsentiert sich westorientiert >19.8. >18.4. >16.8. >7.7
- 30.4. B. präsentiert sich auf Erfolgskurs >26.4. >24.3. >16.3. >9.3. >8.4. >5.10
- 30.5. B. präsentiert sich sachlich und an den Notwendigkeiten orientiert
- 30.6. B. präsentiert sich als Pionierin >5.4.
- 30.7. B. präsentiert sich als jemand, die mitten im Geschehen ist >25.2.

TF: Ich bin flexibel; ich bin in jeder Situation wichtig

TS: sachlich

FH: B. berichtet über die Weiterentwicklung des Vereins

31	6/264-6/280	Bericht/ Argumentation	<b>Pfarrer Heine war der Motor.</b>  Pfarrer Heine war für den Verein engagiert; hat Vertrauen den Mitarbeitern gegenüber gehabt;  der Vorstand stand hinter der Arbeit; es gab keinen Unterschied zwischen „armen Osis“ und Westdeutschen;  die erste Werkstatt wurde auf Initiative von Pfr. Heine gebaut.
	6/272-6/278	Argumentation	
	6/278-6/280	Erzählung	

- 31.1. FH bestätigt
- 31.2. B. präsentiert sich als gleichberechtigt
- 31.3. B. präsentiert sich als anerkannt
- 31.4. B. präsentiert sich als dankbar gegenüber Pfarrer Heine
- 31.5. B. präsentiert sich als jemand, die auf der Erfolgsseite steht >30.4. >26.4. >24.3. >16.3. >9.3. >8.4. >5.10
- 31.6. B. präsentiert sich als jemand, die die Wende unbeschadet überstanden hat

TF: Ich bin erfolgreich und gehöre dazu

TS: distanziert-sachlich; Erzählung deutet jedoch daraufhin, dass etwas Wichtiges für B. damit verbunden ist.

FH: B. berichtet über ihre Rolle

3. Fallrekonstruktion – Analyse des Interviews von Birgit Hahne

32	6/280-6/286	Argumentation	<b>B. bekam die Leitung.</b> B. und eine Kollegin standen zur Wahl für die Leitungsstelle. Pfarrer Heine hat sich für B. als Leiterin entschieden.
----	-------------	---------------	---

- 32.1. FH bestätigt
- 32.2. B. präsentiert sich als würdig für die Leitungsrolle
- 32.3. B. präsentiert sich als eine Auserwählte
- 32.4. B. präsentiert sich als etwas Besonderes >20.6. >19.6. >11.3.
- 32.5. B. präsentiert sich als Gewinnerin
- 32.6. B. präsentiert sich als kompetent >23.4. >15.7.
- 32.7. B. präsentiert sich als sympathisch >24.7. >14.7. >3.7.

TF: Ich bin kompetent und würdig für eine Leitungsposition  
 TS: sachlich-distanziert, obwohl es um eine wichtige Entscheidung ging

FH: B. berichtet von ihren Aufgaben als Leiterin

33	6/287	Nachfrage	I.: Er hat Sie gefragt?
----	-------	-----------	-------------------------

- 33.1. FH nicht bestätigt
- 33.2. Interviewerin präsentiert sich als zweifelnd
- 33.3. Interviewerin präsentiert sich als jemand, die es genauer wissen will

FH: B. geht auf die Auswahl-situation näher ein

34	6/288-6/294	Argumentation	<b>Zusammenarbeit mit Pfarrer Heine.</b> Beide konnten gut miteinander arbeiten;
	6/288-6/289	Erzählung	Pfarrer Heine hat B. gefragt, ob sie die Leitung übernehmen würde.

- 34.1. FH bestätigt
- 34.2. B. präsentiert sich als sympathisch >32.7. >24.7. >14.7. >3.7.
- 34.3. B. präsentiert sich als kooperativ >12.7. >5.7. >4.5.
- 34.4. B. präsentiert sich als gleichberechtigt >31.2.
- 34.5. B. präsentiert sich als ebenbürtig Pfarrer Heine gegenüber
- 34.6. B. präsentiert die Zusammenarbeit als etwas Geheimnisvolles

TF: Ich bin kompetent und sympathisch; ich bin geeignet  
 TS: sachlich; Erzählung deutet darauf hin, dass es für B. um ein Ereignis ging, das für sie von Bedeutung war

FH: B. thematisiert ihre Arbeit; bleibt sachlich argumentativ

35	6/294-6/307	Argumentation	<b>B. hat die Leitung und hat Unterstützung in dieser Aufgabe.</b>
----	-------------	---------------	--

3. Fallrekonstruktion – Analyse des Interviews von Birgit Hahne

			Es gab keine Konkurrenz zwischen Ost und West; das Diakonische Werk hat B. unterstützt; <i>„und ich hab was versucht draus zu machen“.</i>
--	--	--	---

- 35.1. FH bestätigt
- 35.2. B. präsentiert sich als jemand, die die Herausforderung sieht und annimmt
- 35.3. B. präsentiert sich als jemand, die Erfolg haben will
- 35.4. B. präsentiert sich als gleichberechtigt >34.4. >31.2.
- 35.5. B. präsentiert sich als wichtig und unterstützungswürdig
- 35.6. B. präsentiert sich als jemand, für die es keine Probleme gibt >24.4.

TF: Ich bin anerkannt und erfolgreich

TS: sachlich-distanziert

FH: B. berichtet von ihrer Arbeit

36	6/308-7/313	Interaktion	I.: Herausforderung für Sie? B.: Ja I.: Hat Ihnen das auch Angst gemacht?
----	-------------	-------------	--

- 36.1. FH nicht bestätigt
- 36.2. Interviewerin präsentiert sich als jemand, die Gefühle hervorlocken will
- 36.3. Interviewerin präsentiert sich als jemand, die in die ‚Tiefe‘ gehen will

FH: B. bleibt bei argumentativem Stil und berichtet von ihrer Arbeit

37	7/314-7/326	Argumentation	<b>Die neue Aufgabe ist eine Herausforderung.</b> B. will gut sein und zeigen, was sie kann. Mit Menschen kann sie gut umgehen und gute Berater und Mitarbeiter sind da.
----	-------------	---------------	---

- 37.1. FH bestätigt
- 37.2. B. präsentiert sich als jemand, die Erfolg haben will >35.3.
- 37.3. B. präsentiert sich leistungsorientiert
- 37.4. B. präsentiert sich kompetent und wichtig >32.6. >24.5. >23.4. >15.4.
- 37.5. B. B. präsentiert sich als Führungskraft, die mitarbeiterorientiert ist
- 37.6. B. präsentiert sich als menschenfreundlich >12.6. >10.4.
- 37.7. B. präsentiert sich zielorientiert und ehrgeizig

TF: Ich bin geeignet als Führungskraft

TS: sachlich-distanziert

FH: B. bleibt bei ihrer Arbeit in der sachlichen Form

3. Fallrekonstruktion – Analyse des Interviews von Birgit Hahne

38	7/326-7/335	Argumentation	<b>Wechsel im Vorsitz des Vereins.</b> Pfarrer Heine geht; sein Stellvertreter übernimmt den Vorsitz. Er ist ganz anders; weniger Manager, mehr Seelsorger.
----	-------------	---------------	--

- 38.1. FH nicht bestätigt
- 38.2. B. präsentiert sich eher unbeteiligt dem Vorsitzwechsel gegenüber
- 38.3. B. präsentiert sich flexibel >24.8. >12.4. >9.4. >6.7. >5.3.
- 38.4. B. präsentiert sich offen gegenüber dem neuen Vorsitzenden
- 38.5. B. präsentiert sich als aufmerksam gegenüber den unterschiedlichen Fähigkeiten der beiden Vorsitzenden
- 38.6. B. präsentiert sich ohne Zukunftsangst >28.2. >27.3. >25.4.
- 38.7. B. präsentiert sich als jemand, deren Position nicht gefährdet ist

TF: Ich bleibe unbeschadet von dem Wechsel; ich bin unentbehrlich  
 TS: distanziert

FH: B. beschreibt die Zusammenarbeit mit dem neuen Vorsitzenden

39	7/336	Interaktion	( )
----	-------	-------------	-----

- 39.1. FH nicht bestätigt
- 39.2. I. präsentiert sich unklar

FH: B. beschreibt die Zusammenarbeit

40	7/337-7/343	Bericht (Argumentation)	<b>Veränderungen im Aufgabenbereich.</b> Der Wechsel im Vorsitz bedeutet für B., mehr Verantwortung zu übernehmen.
----	-------------	-------------------------	---

- 40.1. FH bestätigt
- 40.2. B. präsentiert sich als fähige Führungskraft, die bereit ist für mehr Verantwortung >14.4.
- 40.3. B. präsentiert sich als flexibel >38.3. >24.8. >12.4. >9.4. >6.7. >5.3.
- 40.4. B. präsentiert sich als anpassungsfähig
- 40.5. B. präsentiert sich als kompetent >37.4. >32.6. >24.5. >23.4. >15.4.

TF: Ich bin kompetent; ich kann mit Veränderungen ohne Probleme umgehen  
 TS: sachlich

FH: B. beschreibt ihre Aufgaben

41	7/344-7/347	Interaktion	I: Sie waren erst im Vorstand? B.: Nee; I.: falsch verstanden
----	-------------	-------------	---

- 41.1. FH nicht bestätigt
- 41.2. Interviewerin präsentiert sich irritiert
- 41.3. Interviewerin präsentiert sich interessiert

FH: B. beschreibt ihre Arbeit

42	7/348-8/362 ----- 7/348-7/354	Argumentation (Beschreibung)	<b>Mehr Selbständigkeit in der Arbeit.</b> Der Wechsel im Vorsitz bedeutet für B. auch mehr Selbständigkeit; B. stimmt dennoch alles mit Vorstand ab. Für B. ist diese Form der Arbeit schön.
----	-------------------------------------	---------------------------------	---

- 42.1. FH bestätigt
- 42.2. B. präsentiert sich als fähige Führungskraft >40.2.>14.4.
- 42.3. B. präsentiert sich als flexibel >40.3. >24.8. >12.4. >9.4. >6.7.>5.3.
- 42.4. B. präsentiert sich als Gewinnerin durch den Vorsitzwechsel >32.5.
- 42.5. B. präsentiert sich zufrieden mit der jetzigen Tätigkeit
- 42.6. B. präsentiert sich als jemand, die keinen Fehler machen will
- 42.7. B. präsentiert sich als Teamarbeiterin, nicht als Einzelkämpferin >12.3.
- 42.8. B. präsentiert sich als jemand, für die es keine Schwierigkeiten gibt >35.6. >24.4.

TF: Ich bin kompetent in allen Situationen

TS: sachlich

FH: B. beschreibt ihre Tätigkeit

43	8/363-8/367	Interaktion	<i>I.: und das schöne Arbeiten ist Teil davon, dass Sie sehr selbständig arbeiten können?</i> <i>B.: Ja</i> <i>I.: Und viel Verantwortung haben?</i>
----	-------------	-------------	--

- 43.1. FH nicht bestätigt
- 43.2. Interviewerin präsentiert sich als jemand, die es ganz genau wissen will
- 43.3. Interviewerin vermutet Probleme, die jedoch nicht thematisiert werden

FH: B. berichtet von ihrer Arbeit

44	8/368-8/375	Argumentation (Beschreibung)	<b>In einer so großen Einrichtung gibt es auch Probleme.</b> 200 Mitarbeiter; 16 Mill. Umsatz im Jahr; es geht auch ums Geld; wenn es Probleme gibt, steht der Vorstand hinter B.
----	-------------	---------------------------------	--

- 44.1. FH bestätigt



- 44.2. B. präsentiert sich als Führungskraft, die vom Vorstand hoch geschätzt wird
- 44.3. B. präsentiert sich als jemand, die unangreifbar ist, selbst wenn es Probleme gibt >38.7.
- 44.4. B. präsentiert sich kompetent >40.5. >37.4. >32.6. >24.5. >23.4. >15.4.
- 44.5. B. präsentiert sich genau
- 44.6. B. präsentiert sich als Führungskraft eines größeren Unternehmens
- 44.7. B. präsentiert sich als unverzichtbar >24.6. >23.5.
- 44.8. B. präsentiert sich als jemand, die weiß, worauf es ankommt
- TF: Ich bin eine kompetente Führungskraft eines größeren Unternehmens  
Probleme sind kein Problem für mich
- TS: distanziert-sachlich
- FH: B. berichtet weiter von ihrer Tätigkeit

45	8/376-8/384	Beschreibung/ Argumentation	<b>Gutes Leitungsteam ist wichtig.</b> Einrichtung hat 430 Beschäftigte, 100 Wohnheimplätze, 42 Plätze Betreutes Wohnen, Tagesstätte mit 18 Plätzen, Kontaktcafe; Beratungsstellen; man braucht verlässliche Mitarbeiter; B. kann sich auf ihre Mitarbeiter verlassen.
----	-------------	--------------------------------	--

- 45.1. FH bestätigt
- 45.2. B. präsentiert sich als Führungskraft eines größeren Unternehmens >44.6.
- 45.3. B. präsentiert sich erfolgreich >30.6. >26.4. >24.3. >16.3. >9.3. >8.4. >5.10
- 45.4. B. präsentiert sich Mitarbeiterorientiert >37.5.
- 45.5. B. präsentiert sich als Teamarbeiterin >42.7. >12.3.
- 45.6. B. präsentiert sich als jemand, die auf andere angewiesen ist >8.6.
- 45.7. B. präsentiert sich als jemand, die weiß, worauf es ankommt >44.8.
- 45.8. B. präsentiert sich genau und an Fakten orientiert
- 45.9. B. präsentiert sich als jemand, bei der alles in Ordnung ist und die zufrieden sein kann >4.10.
- TF: Ich bin eine erfolgreiche Führungskraft
- TS: distanziert-sachlich
- FH 1: B. wechselt das Thema
- FH 2: B. beschreibt ihre Arbeit in der Zukunft

46	8/385-8/389	Interaktion	I.: „wirklich große Einrichtung“; B.: „...in den zehn Jahren auch unwahrscheinlich gewachsen!“
----	-------------	-------------	---

- 46.1. FH 1 nicht bestätigt

- 46.2. FH 2 nicht bestätigt
- 46.3. Interviewerin zeigt sich beeindruckt
- 46.4. Interviewerin zeigt ihre Bewunderung

FH: B. beschreibt ihre Arbeit für die Zukunft

47	8/390-8/393	Beschreibung (Argumentation)	<b>Ausbau.</b> jetzt 3 neue Werkstätten; 4. Werkstatt mit 30 Plätzen wird gebaut; <i>„da könn' wa schon'n bisschen stolz drauf sein,“</i>
----	-------------	---------------------------------	--

- 47.1. B. präsentiert sich erfolgreich >45.3. >30.6. >26.4. >24.3. >16.3. >9.3. >8.4. >5.10
- 47.2. B. präsentiert sich als Führungskraft >45.2. >44.6.
- 47.3. B. präsentiert sich bescheiden >13.5. >3.7.
- 47.4. B. präsentiert sich als jemand, die trotz des Erfolgs realistisch bleibt
- 47.5. B. präsentiert sich als jemand, die weiß, dass sie für den Erfolg nicht allein verantwortlich ist
- 47.6. B. präsentiert sich als jemand, die weiß, was sie leistet

TF: Ich bin eine erfolgreiche Führungskraft

TS: distanziert-sachlich

### 3.2.2. Strukturhypothesen zur Selbstpräsentation

Aus den angeführten Hypothesen ergibt sich ein Strukturbild der Selbstpräsentation der Biographin Birgit Hahne. Im Folgenden fasse ich zusammen, wie sie sich in der Eingangserzählung präsentiert und welche Funktion diese Selbstpräsentation haben könnte.

Durch die fokussierte Eingangsfrage der Interviewerin ist zu vermuten, dass die Biographin sich als Leiterin einer sozialen Einrichtung präsentieren wird und nur am Rande aus ihrer Familien- und Lebensgeschichte erzählen wird.

Birgit Hahne präsentiert sich in der Eingangserzählung tatsächlich vor allem als eine kompetente und erfolgreiche Führungskraft. Die verschiedenen Stadien ihrer beruflichen Entwicklung werden von ihr vor allem in Berichts- und Argumentationsform präsentiert. Sie machen deutlich, dass die Biographin ehrgeizig ist. Birgit Hahne präsentiert sich spätestens nach Abschluss ihres Studiums als besonders befähigt für Leitungspositionen, die sie auch in unterschiedlichen Betrieben wahrnimmt.

Zum ersten Mal erfolgt eine Erzählung über den Wechsel in ihrer beruflichen Vita, der für sie wohl eine entscheidende Zäsur in ihrem Leben darstellt und für ihren weiteren beruflichen Werdegang von entscheidender Bedeutung ist. Die Übernahme der ökonomischen Leitung eines Kreisrehabilitationszentrums ist

auffallend, da Birgit Hahne bisher in Wirtschaftsbetrieben tätig war. Warum die Biographin in eine soziale Einrichtung geht, die Hilfen für behinderte Menschen anbietet, ist vermutlich begründet in ihrem Bestreben, etwas Interessantes, Besonderes zu tun. Sie präsentiert sich als jemand, die Herausforderungen bereit ist, anzunehmen und neue Erfahrungen zu machen.

Birgit Hahne stellt sich als jemand dar, und dies zieht sich wie ein roter Faden durch ihre Selbstpräsentation, die immer gern mit Menschen zu tun hat; für sie ist diese Zusammenarbeit in jeder Arbeit wichtig. Sie präsentiert sich zum einen orientiert an Menschen, als sozialkompetent, und zum anderen als kompetente Ökonomin, als Finanzexpertin.

Birgit Hahne wählt zum zweiten Mal die Textsorte „Erzählung“, als es nach der Wende darum geht, ob ihre Einrichtung, das Kreis-Rehabilitationszentrum, in die Trägerschaft der Diakonie übergeht. Und zum dritten Mal, als sie von Pfarrer Heine erzählt, der als Motor die weitere Entwicklung der Einrichtung vorantreibt. Beide Erzählsequenzen weisen darauf hin, welche existenzielle Bedeutung diese Ereignisse für Birgit Hahne haben bzw. wie biographisch-strukturierend diese für sie sind. Sie berichtet davon, dass nach der Wende die Frage ist, was mit dem Kreis-Rehabilitationszentrum wird. Schließlich wird die Diakonie Trägerin der Einrichtung und übernimmt alle Mitarbeitenden. Es wird ein Verein gegründet, dessen Vorsitzender Pfarrer Heine aus dem Westen ist. Und Birgit Hahne wird gefragt, ob sie die Leitung übernehmen will.

Birgit Hahne präsentiert sich als jemand, die sich nicht aufdrängt, sondern die aufgrund ihrer großen Kompetenz und ihrer sympathischen Art gefragt wird und genommen wird. Birgit Hahne präsentiert sich als jemand, die von ihrem Wert überzeugt ist und sich als die am Besten für diese Stelle geeignet sieht. Sie stellt sich ebenfalls als jemand dar, die flexibel und anpassungsfähig ist, so dass sie ohne Schwierigkeiten mit den jeweiligen Veränderungen umgehen kann und sie mitgestalten kann. Birgit Hahne kann somit auch die Wende ohne Arbeitsplatzverlust überstehen und sich als jemand präsentieren, die durch die Veränderungsprozesse ihrer Einrichtung noch erfolgreicher wird und Karriere macht. Die Einrichtung wird immer größer und Birgit Hahne hat in diesem Unternehmen – bedingt auch durch einen Wechsel im Vorsitz größeren Einfluss und eine größere Selbständigkeit, verbunden mit Verantwortung. Sie präsentiert sich als eine kompetente und unverzichtbare Führungskraft, als eine erfolgreiche Frau.

Im Zusammenhang ihrer beruflichen Biographie wird deutlich, dass für Birgit Hahne an entscheidenden Stellen ihres Lebens bestimmte Menschen eine für sie wichtige Rolle gespielt haben. Sie präsentiert sich auch als jemand, die in ihrer beruflichen Entwicklung in der Weise unterstützt worden ist, dass sie erfolgreich sein konnte. Ihre Kompetenz und ihre sympathische Art wurden anerkannt und gewollt. Der Hauptbuchhalter in der Brauerei wird ebenso erwähnt wie Frau Doktor Herlitz im Kreisrehabilitationszentrum sowie die Pfarrer Heine und Jaritz

als Vorsitzende des Vereins der Diakonie, die für sie karrierefördernd gewesen sind.

Zugleich präsentiert sie sich eingebunden in ein Team; dessen Unterstützung für ihre Leitungsaufgabe ebenfalls als unverzichtbar thematisiert wird.

Es fällt auf, dass Birgit Hahne in der Eingangserzählung kaum über ihr Privatleben spricht. Am Anfang präsentiert sie eine kurze Vorstellungssequenz, in der sie sich im Familienkontext präsentiert. Birgit Hahne präsentiert sich als jemand, die in geordneten Familienverhältnissen lebt.

Dann geht die Biographin im Verlauf der Eingangserzählung nur noch zweimal auf ihr Privatleben ein, die Geburt ihrer beiden Kinder wird jeweils explizit erwähnt. Im Zusammenhang mit der Geburt ihres ersten Sohnes spricht sie Schwierigkeiten an, ohne sie jedoch auszuführen. Am Anfang der Eingangserzählung benennt sie zwar, dass sie verheiratet ist, aber dass ihre erste Ehe auseinander gegangen ist und zwar gleich nach der Geburt des ersten Sohnes, und sie erst später ein zweites Mal geheiratet hat, und aus dieser Ehe ihr zweiter Sohn hervorgegangen ist, wird erst im Nachfrageteil deutlich.

Mit der expliziten Benennung ihrer Kinder präsentiert sich Birgit Hahne jedoch als jemand, für die Muttersein außerordentlich wichtig ist und für die beides – Beruf und Kinder – zusammengehören.

Auffallend in ihrer Präsentation ist auch, dass Schwierigkeiten zwar angedeutet werden, aber nicht weiter thematisiert werden. Birgit Hahne präsentiert sich als eine Person, für die Schwierigkeiten keine Rolle spielen, bzw. Schwierigkeiten würden eher das Bild der erfolgreichen Frau stören.

Birgit Hahne spricht von „Höhen und Tiefen“ in ihrem Leben, führt sie aber nicht aus. Selbst die Umbruchsituation der Wende scheint für sie kein Problem zu sein. Sie präsentiert sich selbst davon wenig berührt und als jemand, die auch schwierige Zeiten wie Umbruchsituation bewältigen kann.

Birgit Hahne präsentiert sich überwiegend distanziert-sachlich in der Haupterzählung. Das deutet daraufhin, dass sie gegenüber der Interviewerin wenig Einblick in ihre Gefühle gewähren will.

Sie präsentiert sich eher als jemand, die alles im Griff hat und kontrolliert ist in dem, was und wie sie es sagt.

Sie möchte auf keinen Fall unsympathisch erscheinen oder arrogant. Sie präsentiert sich von Anfang an kooperativ, höflich und bescheiden. Das thematische Feld ‚Ich bin bescheiden‘, ist ein deutliches Thema in ihrer Selbstpräsentation, das sich neben ihrer Präsentation: ‚Ich bin eine tolle, erfolgreiche und kompetente Frau‘, durchgängig findet. Die Frage ist, hat sie Angst, nicht gemocht zu werden oder als arrogant zu erscheinen, wenn sie ihren beruflichen Erfolg mit Stolz präsentieren würde.

In der Selbstpräsentation zeigt sich als ein weiteres wichtiges Thema ‚Leben in der DDR‘. Birgit Hahne präsentiert sich als jemand, die schon in der Schule unpolitisch war, später nie Parteimitglied wurde und in Distanz zur ehemaligen DDR stand. Dies scheint eher ungewöhnlich zu sein für Menschen, die Leitungspositionen innehatten. Denn eine Parteimitgliedschaft beförderte in der Regel den beruflichen Aufstieg in Leitungspositionen. Diese Ambivalenz wird von der Biographin nicht thematisiert. Warum sie keine Nachteile als Nichtmitglied der Partei in der DDR hatte, wird in der Selbstpräsentation nicht benannt. Sie präsentiert sich bei diesem Thema emotional-distanziert; sie scheint es eher abzuwehren. Dass sie als Schülerin in den Kinder- und Jugendorganisationen Mitglied war und an den Weltjugendfestspielen teilgenommen hat, erwähnt sie erst im Nachfrageteil. Birgit Hahne präsentiert sich einerseits als nicht konform mit dem DDR-System, andererseits aber auch nicht als eine aktive Systemkritikerin. Ihre Bezeichnung „*politisch war ich– äh ja , ,n politischer Tiefflieger*“ lässt darauf schließen, dass sie versucht hat, sich bedeckt zu verhalten, einerseits mitzumachen, andererseits nicht aufzufallen.

Birgit Hahne präsentiert sich hier sehr westlich orientiert und zwar schon zu DDR-Zeiten. Für sie ist wichtig, dass ihr Studienabschluss nach der Wende gleichwertig einer Ausbildung in der BRD anerkannt wird, und dass Vorgesetzte sie als kompetente Persönlichkeit gleichwertig anerkennen und sie nicht als „Ossi“ abstempeln. Beides hebt sie in ihrer Selbstpräsentation besonders hervor.

Hier passt das thematische Feld: „Ich bin etwas Besonderes“. Sie fällt aus dem Rahmen der normalen Strukturen. Und dennoch schadet ihr dies nicht; im Gegenteil, es befördert ihren beruflichen Erfolgsweg.

Zusammenfassend lässt sich die Selbstpräsentation wie folgt darstellen:

Birgit Hahne präsentiert sich als kompetente, erfolgreiche Frau, die sowohl in Wirtschaftsbetrieben als auch in sozialen Einrichtungen eine Führungsposition wahrnehmen kann – und zwar völlig unabhängig von den gesellschaftlichen und politischen Bedingungen. Das jeweilige System ist für sie kein Hindernis, so dass sie den Transformationsprozess der DDR unbeschadet in ihrer beruflichen Karriere überstehen kann.

Birgit Hahne hat selbstverständlich auch ein Privatleben, über das sie aber nicht oder nur wenig redet. Sie präsentiert sich vor allem als Mutter ihrer beiden Söhne. In ihrer Präsentation geht sie insbesondere auf ihre Söhne ein. Birgit Hahne präsentiert damit, dass sie neben ihrer erfolgreichen Berufstätigkeit ohne Probleme auch Mutter zweier Söhne sein kann und darin ebenso erfolgreich ist.

Birgit Hahne präsentiert sich als etwas Besonderes, als eine Frau, die aus dem (politischen) Rahmen heraus fällt, ohne jedoch persönliche Nachteile in Kauf

nehmen zu müssen. Und die in ihrer beruflichen Entwicklung immer auch das Besondere gesucht hat und auch gefunden hat.

### 3.3 Rekonstruktion der Fallgeschichte

Erzählungen deuten in der biographischen Fallrekonstruktion auf wichtige und biographisch bedeutsame Ereignisse hin. Für die Rekonstruktion der Fallgeschichte von Birgit Hahne wurden die Erzählungen im Hauptteil ausgewählt. Erzählungen finden sich an vier Stellen, die alle mit dem Thema „Arbeit“ zusammenhängen. Dies ist ein Hauptthema für Birgit Hahne; im Zusammenhang damit kann sie auch Emotionen zulassen und zeigen. Dazu ergänzend wurden der Analyse auch Textsequenzen aus dem Nachfrageteil zugrunde gelegt.

Darüber hinaus bietet sich als weiteres Thema „Familie“ an, das im Gegensatz zum Thema „Arbeit“ in der Hauptidee wenig Raum einnimmt; es gibt in dem Zusammenhang eine Textstelle im Hauptteil, in der Birgit Hahne Schwierigkeiten andeutet, ohne sie näher auszuführen. Alle weiteren Textstellen sind dem Nachfrageteil entnommen. Ein weiteres Thema der bisherigen Analyse ist „Leben in der DDR“. Dies kommt in verschiedenen Textsequenzen der Kindheit und Jugend und im Zusammenhang mit dem Thema „Arbeit“ vor. Ergänzend dazu wurde eine weitere Textsequenz aus dem Nachfrageteil ausgewählt.

Die Textsequenzen sind in lebensgeschichtlich-chronologischer Abfolge in dem jeweiligen Themenbereich aufgeführt.

#### 3.3.1. Hypothesen zum erlebten Leben

##### 3.3.1.1. Thema „Arbeit“

###### **Textsequenz Nachfrageteil, 11/551-11/560**

1975, Birgit Hahne ist 21 Jahre und arbeitet nach der Lehre in einer Bank.

E: #Hm ich muss sagen# ich war , denk' ich das kann ich sagen äh 'n recht **guter** , Schüler als Bankkaufmann auch , also , hab etliche Belobigungen wenn ich das nur mal so- /((lebhaft)) auch wenn ich **kein** Abitur hatte/ /I: Ja/ , äh etliche Belobigungen gehabt und hab auch 'ne sehr gute- , 'n sehr guten Abschluss gemacht , und ich wollt' einfach 'n bisschen mehr , und es hat mich irgendwo nicht befriedigt , und , ja es gab damals die Möglichkeit also äh dass , man , da weitermachen konnte und der Betrieb hat das auch gefördert wenn man Interesse hatte , doch des war schon so also man kriegte Unterstützung Bücher Geld und verschiedenes , und da hab ich gesagt "warum **nich**?" , und das hab ich wahrgenommen

Birgit Hahne erlebt sich in ihrer Ausbildung und in ihrer Arbeit als „Bankkaufmann“ als ehrgeizig und gut. Sie hat viele „Belobigungen“ bekommen, sie empfindet Stolz, aber will auch nicht so ‚dick auftragen‘, deshalb äußert sie sich

eher bescheiden: “ich war , denk' ich das kann ich sagen äh 'n recht **guter** , Schüler“. Und sie erlebt, dass sie mehr will als diese Ausbildung; die ist für sie nur ein Grundstock, auf dem sie aufbauen kann. Und dazu besteht die Möglichkeit, gefördert von dem Betrieb. Sie erlebt sich als jemand, die Interesse hat, sich weiter zu qualifizieren, mehr erreichen zu wollen. Und dazu nutzt sie die Chancen, die auch ihr zur Verfügung stehen. Ohne Abitur zu sein, soll für sie kein Hinderungsgrund sein. Sie erlebt diese Situation als eine Herausforderung, in der sie zeigen will, was in ihr steckt. Sie wird sich berufliche Chancen auch ohne Abitur erarbeiten. Die Fähigkeiten dazu hat sie, das erlebt sie in der täglichen Arbeit, die auch Anerkennung findet.

Sie empfindet auch heute noch als Manko, dass sie kein Abitur machen konnte. Das ist fast wie eine Schmach, obwohl sie sich mit ihren Leistungen nicht zu verstecken braucht. In einer anderen Textsequenz (11/520-11/529) legitimiert sie ausführlich mit dem politischen System, warum sie kein Abitur machen konnte:

das nich!// äh muss ich dazu sagen Abitur konnte zu DDR-Zeiten , /((pointiert)) fast nur jemand machen/ der entweder , alles mit Eins- alles Einsen hatte und das hatt' ich nich war'n guter Durchschnittsschüler aber ich hatte nie alles Einsen , oder (ich sag so) der Eltern hat , die politisch , aktiv waren , die also aufs- also auf die Oberschule kam jemand , da war der Vater , auf der Polizei äh in ho- gehobener Position , oder Schuldirektor (2) oder Staatsanwalt zu DDR-Zeiten , das waren , Kinder von , solchen Eltern die auf die EOS erweiterte Oberschule hieß das damals und Abitur machen konnten , aber jemand der , ja als Arbeiterkind äh war musste dann wirklich schon , nur Einsen haben und das hatt' ich nich ,

Möglicherweise hat sie damals darunter gelitten und hat versucht, auf andere Weise ihren (Bildungs-) Weg zu gehen. Sie erlebt sich aber auch als jemand, die damals schon wusste, dass sie mehr als ein „Bankkaufmann“ sein wollte und ihr Potenzial ausbauen wollte. Das war für sie wie eine Herausforderung, sich nicht mit den Grenzen abzufinden, sondern andere Entwicklungswege zu entdecken. Sie erlebt sich darin aus heutiger Sicht als willensstark und sehr zielgerichtet.

### **Textsequenz 2/50-2/58**

1981, Birgit Hahne ist 27 Jahre alt. Sie ist nach dem Erziehungsurlaub von einem Kombinat (Kaltwalzwerk), in dem sie ein knappes Jahr tätig war, in die Brauerei gewechselt.

bin , ja nachdem dann mein zweiter Sohn geboren war , habe ich dann 'n Angebot gehabt äh im Ort bei uns also in °Bad (Blankenburg) ab dann die Verwaltungsleitung von 'ner Brauerei übernommen , ja habe das , mehrere Jahre gemacht , weiß jetz' gar nich genau wie viele Jahre aber , einige Jahre was mir einlich auch viel Spaß gemacht hat , Ich war also verantwortlich für die allgemeine Veraltung für die Buchhaltung , teilweise , un hab dort 'n sehr guten äh (Haupt)buchhalter auch als Lehrer gehabt , das hab ich eigentlich nie vergessen , ich hab also auch **immer** mit **Menschen** gearbeitet auch in der allgemeinen Verwaltung ,

Birgit Hahne hat die Möglichkeit, im Ort, in dem sie wohnt, eine neue Stelle zu übernehmen. Sie erlebt dies möglicherweise als eine Chance, Beruf und Kinder

gut vereinbaren zu können. Sie hat eine Leitungsstelle in der Verwaltung. In ihrer Arbeit erlebt sie sich sehr gefördert und unterstützt durch einen Mentor; sie scheint diesen „Lehrer“ zu verehren; sie empfindet ihn als ein Vorbild, von dem sie lernen und von dem sie auch etwas annehmen kann. Dieser menschliche Kontakt ist ihr wichtig, nur Zahlen allein wären ihr nicht genug.

Auch heute empfindet sie für diesen Mentor noch Dankbarkeit. Die Arbeit erlebt sie heute wie damals als eine, die sie gerne gemacht hat. Sie weiß nicht mehr genau, wie lange sie dort war, aber es muss ein längerer Zeitraum gewesen sein.

### **Textsequenz: 2/70-3/103**

1987; Wechsel der Arbeitsstelle von der Brauerei in das Kreisrehabilitationszentrum. Birgit Hahne ist zu diesem Zeitpunkt 33 Jahre alt.

Ja und zum damaligen Zeitpunkt äh (2) hat der Landkreis- also damals war's ja noch , zu DDR-Zeiten äh , ja das- wie hieß es denn früher? Kra- man hat's schon vergessen du meine Güte , also der Kreis /((pointiert)) hat jemanden gesucht für das Kreisrehabilitationszentrum/ , und zwar jemanden der die ökonomische Leitung dort übernommen hat , Muss ich dazu sagen damals hatt' ich überhaupt nich viel Ahnung was is'n Kreisrehabilitationszentrum? , aber ich hab durch jemanden erfahren dass der Kreis jemanden sucht , und , da hab ich mich dafür interessiert und hab einfach mal nachgefragt , um was für 'ne Stelle handelt es sich denn? und da hieß es das is Arbeit mit Behinderten , es gab damals schon äh neunzehnhundert- , seit neunzehnhundertachtzig eigentlich 'ne geschützte Werkstatt am Ort , das hab ich dann aber auch erst erfahren , zwar nich in der Form so wie das heute is , aber es gab zu DDR-Zeiten **auch** sowas , Aber ich muss mal sagen so als (2) jemand ganz Normales aus der Bevölkerung hatte damit nichts zu tun und hat eigentlich auch **kaum** was davon gehört , das is **nich** so wie das heute is , ((räuspert sich))

I: War also mehr , weit weg oder-

E: Ja! Ja wer damit nichts zu tun hat /((schneller)) hat eintlich gedacht oh Gott was is'n das/ also , ich hab noch nie was davon gehört , gut dann hab ich mich mal informiert un:d denn hieß es eben , da gehört diese geschützte Werkstatt dazu , da gehörte 'ne Tagesstätte für behinderte Kinder dazu , und zwar das is das was heute ma- man Förderschule nennt aber damals nannte es sich Tagesstätte , war dem Kreis zugeordnet , nich so wie des heute is Kultusministerium sondern gehörte zum Gesundheitswesen ((räuspert sich)) und die die damaliche Leiterin dieses Rehabilitationszentrum , Zentrums , war wie ja, überall in der DDR 'ne Ärztin /I: Ah ja/ und ((räuspert sich)) die suchte jemanden , der das genann- der das äh , ja Finanzielle macht , für dieses Rehasentrum so nannte sich's damals wurde jemand gesucht der , die Leitung übernimmt ((atmet tief)) Ja und da mich das natürlich sehr interessiert hat , hatt' ich dann auch Vorstellungsgespräch , un:d die Frau Doktor °(Herlitz) war das damals , ja die hat mich dann auch genommen , Muss ich dazu sagen **ohne** dass ich wusste was da jemals auf mich zu kommt ((lacht))

Birgit Hahne erzählt über einen weiteren Wechsel in ihrem Berufsleben. Die Frage ist, warum sie sich zu diesem Zeitpunkt mit einem möglichen Wechsel in ihrem Beruf beschäftigt. Sie scheint nicht selbst aktiv und gezielt auf der Suche zu sein; sie hört davon, dass der Kreis jemanden für die ökonomische Leitung in dem Kreisrehabilitationszentrum sucht. Diese Tatsache bringt sie dazu, sich zu informieren, nachzufragen. Birgit Hahne erlebt sich vermutlich in einer Situation,



wo sie nicht die Stelle wechseln muss, sondern sich unverbindlich, gelassen, ja fast naiv mit dieser freien Stelle beschäftigen kann.

Sie weiß nichts von dieser Einrichtung. Sie erfährt, dass es schon seit sieben Jahren eine beschützte Werkstatt und weitere Angebote für behinderte Menschen gibt, von denen sie noch nie etwas gehört hat. Sie erlebt diese Welt als für sie fremde Welt, zu der sie nicht gehört und die von ihrer Lebenswelt als „Normale“ getrennt ist. Da sie nicht betroffen ist, gab es nie einen Anlass, sich mit dem Thema „Behinderung“ auseinanderzusetzen. Diese fremde Welt erlebt sie nicht abschreckend, sondern eher reizvoll, sich damit zu beschäftigen. Sie nähert sich dieser Stelle Schritt für Schritt an. Sie scheint erstaunt zu sein über die vielfältigen Angebote für Menschen mit Behinderungen.

Als ihr die Größe dieser Einrichtung deutlich wird, und vor allem die Tatsache, dass es sich um eine Leitungsposition handelt, scheint sich ihr anfängliches unverbindliches Interesse plötzlich zu wandeln. Ein Vorstellungsgespräch mit der leitenden Ärztin erfolgt. Die Ärztin entscheidet sich für sie; Gründe für ihre Wahl werden nicht benannt. Birgit Hahne erlebt sich vermutlich als jemand, die überall mit ihren Fähigkeiten ‚ankommt‘, ob es nun in der Produktion ist oder nun im sozialen Bereich. Möglicherweise erlebt sie sich auch unsicher vor der ‚Frau Doktor‘ als Amts- und Autoritätsperson und zweifelt möglicherweise auch, ob sie den Anforderungen gerecht zu werden vermag.

Birgit Hahne weiß nicht, was auf sie zukommt; sie erlebt diese Stelle vermutlich als ein Abenteuer, das aufregend zu werden verspricht und lohnt, sich darauf einzulassen. Sie erlebt sich einerseits als jemand, die bereit ist für dieses Abenteuer und als jemand, die besondere Herausforderungen annimmt, andererseits als jemand, die auch Angst hat vor der Verantwortung und dem Fremden. Die Existenz dieser Einrichtung ‚im Verborgenen‘ erlebt sie möglicherweise als einen besonderen Reiz.

Die Abgrenzung zu ‚damals‘, zu ‚DDR-Zeiten‘, lässt auf eine Distanzierung zu dieser Zeit seitens der Biographin schließen. Es scheint so in Birgit Hahnes Erleben, als ob diese Zeit eigentlich nichts mit ihrem Leben zu tun hatte und sie mit dieser Zeit auch nicht. Sie unterscheidet sehr stark zwischen ‚Damals‘ und ‚Heute‘.

Möglicherweise ist ihr heute vor allem peinlich, dass sie doch eine angepasste DDR-Bürgerin war, die im Grunde nichts von Kreisrehabilitationszentren wusste. Vielleicht ist ihr auch peinlich, dass sie sich – obwohl sie keine Ahnung von der Einrichtung hatte – trotzdem auf diese Stelle beworben hat. Heute wird sie sich selbst vermutlich in ihrem Vorgehen als naiv und etwas ‚blauäugig‘ wahrnehmen.

Offensichtlich empfindet sie es heute so, dass sie damals die Art der Einrichtung gründlich unterschätzt hat. Am Ende der Sequenz signalisiert Birgit Hahne mit einem Lachen, dass sie heute weiß, was dieser Stellenwechsel für eine Bedeutung

für ihr Leben hatte. Sie erlebt heute diesen Wechsel als einen entscheidenden für ihren beruflichen Erfolg.

**Textsequenz: 4/196-5/222**

Es ist die Zeit nach der Wende; vermutlich das Jahr 1992; Birgit Hahne ist 38 Jahre alt. Es geht um die Frage der Trägerschaft für das Kreisrehabilitationszentrum, in dem Birgit Hahne die kommissarische Gesamtleitung innehat. Die Diakonie hat Interesse an der Trägerschaft.

und das war die Zeit wo , äh °(Pfarrer Heine) /I: Ah ja/ auf die Tagesordnung getreten is , /((lachend)) I: Ja/ Also der hat sich dann hier glaub ich mit °Herrn Jaritz in Verbindung gesetzt un:d , äh da gab's dann wohl schon erste Überlegungen , äh ob man da nich nich was machen könnte , Ja und , so isses dann einfach- hat's eigentlich angefangen , mit (3) der Struktur so wie's heute is , Ähm der °Pfarrer Heine is dann mal zu mir gekommen ich war ja damals ja verantwortlich für °Bad Blankenburg und hat gefragt ob man sich vorstellen könnde , äh als Träger 'ne diakonische Einrichtung zu haben , und wir ham das dann natürlich auch besprochen , und wir ham gesagt also er muss dann auf den Landkreis zugehen denn wir warn ja int- wir warn ja 'ne kreisgeleitete Einrichtung genau wie in °Rudolstadt ((räuspert sich)) und damals äh der °Doktor (Lohr) der damals äh schon zuständig war als , Gesundheitsamt glaub ich nannte sich das damals auch schon und der hatte dann für den °Pfarrer Heine 'n sehr offenes Ohr , und die kamen ins Gespräch und , der °Pfarrer Heine musste dann das Konzept einreichen , wie man sich vorstellen könnde hier tätig zu werden und das hat er auch ganz schnell , parat gehabt das muss ich wirklich sagen also er wusste dann schon wodrauf's ankam , die Lebenshilfe , kam dann schon ins Spiel , muss ich dazu sagen , ich hab's damals so gesehen weniger als Verein Lebenshilfe sondern hier profilierten sich so bestimmte , Leute , auch ich sag mal Offiziere (2) eigentlich gescheiterte Existenzen die jetzt so , versucht haben sich so aus der DDR so rüberzuretten , in- (2) also so ham wir's gesehen , und die kamen dann und sagten auch "wir wollen eure Einrichtung übernehmen aber **Mitarbeiter** wolln wa **keine** haben das ham wa alles selber" , Und das war natürlich- das hat auch den Landkreis mächtig geschockt , das muss ich dazu sagen und °Pfarrer Heine hat dann gesagt "also wenn wir die Einrichtung übernehmen dann natürlich mit den Mitarbeitern",

Es ist eine Zeit der großen Veränderungen; nach der Wende steht die Frage an, wie es mit den Kreisrehabilitationszentren weitergehen soll; Träger werden gesucht; Strukturveränderungen sind angedacht; Einrichtungen sollen zusammen gelegt werden. Die Diakonie steht schon in Verhandlungen bezüglich der Trägerschaft. Pfarrer Heine ist „auf die Tagesordnung getreten“: Birgit Hahne erlebt, dass mit diesem Ereignis etwas entscheidend Neues beginnt; sie führt ihn damit als jemand ein, der für ihr Leben eine besondere Bedeutung einnimmt.

Sie erlebt sich einerseits als nicht aktiv in diesem Prozess der Suche nach einer Trägerschaft; andererseits erlebt sie sich als mitgestaltend und mitentscheidend in dieser Phase, wo es um die Zukunft geht: der der Einrichtung, der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und auch ihrer eigenen. Es wird deutlich, dass sie eine Trägerschaft der Diakonie befürwortet. Sie erlebt, dass sie ernst genommen wird als Leiterin einer Einrichtung; sie wird nicht übergangen. Pfarrer Heine fragt sie nach ihrer Meinung. Sie erlebt sich als hilfreich für ihn, denn sie kann ihm wichtige Hinweise geben für die notwendigen Schritte.

Doch dieses Arrangement gerät plötzlich in Gefahr. Es wird deutlich, wie hoch brisant und bedrohlich sie diese Zeit erlebt. Alles scheint möglich zu sein, sogar, dass „gescheiterte Existenzen“, die „versucht haben sich so aus der DDR so rüberzuretten“, die Trägerschaft übernehmen könnten. Sie erlebt nicht nur sich, sondern auch den Landkreis „mächtig geschockt“. Vermutlich empfindet sie es als unmöglich, dass die ehemaligen Offiziere, die in der Lebenshilfe Mitglied waren, ihre Einrichtung übernehmen wollen. Birgit Hahne erlebt vermutlich Angst vor dem, was dann auf sie zukommen würde. Es wird deutlich, wie stark sie sich von diesen Offizieren distanziert, mit diesen will sie nichts zu tun haben und schon gar nicht in „einen Topf“ geworfen werden. Möglicherweise erlebt sie sich viel eher am Westen orientiert als an ihrer Vergangenheit in der DDR. Es scheint so, dass sie diese Offiziere und auch das System verachtet.

Es ist wie im Film: Schließlich siegt doch das Gute über das Böse. Pfarrer Heine wird in dieser schwierigen Situation von ihr als ‚Retter in der Not‘ erlebt. Einer, der weiß, was zu machen ist und worauf es ankommt, wie es in Zukunft gehen kann: Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden selbstverständlich übernommen, wenn die Diakonie die Trägerschaft übernimmt.

Heute – 10 Jahre danach – erlebt Birgit Hahne diese Zeit als eine, in der die Weichen für die Zukunft gestellt wurden. Die Struktur, die damals entwickelt worden ist, besteht noch heute, und sie ist immer noch die Leiterin der Einrichtung.

Die Unsicherheit, den Handlungsstrang zu erzählen, deutet darauf jedoch hin, dass Birgit Hahne diese Zeit lieber verdrängen würde; sie geht jedenfalls in Distanz zur DDR; möglicherweise ist ihr auch ihre Rolle, die sie damals gespielt hat, unangenehm. Wieviel Sympathie sie für Pfarrer Heine hat, zeigt ihr Einstieg in diese Sequenz „und das war die Zeit wo , ... Pfarrer Heine...auf die Tagesordnung getreten is“ und ihr Lachen. Nicht nur damals, auch heute noch erlebt sie ihn als eine für sie wichtige und besondere Person. Dies belegen auch die nächsten Textsequenzen.

### **Textsequenz: 6/264-6/280**

Pfarrer Heine ist die treibende Kraft für die Entwicklung des Vereins.

Ja und dann kam halt der Verein (2) und von da an ging's eigentlich wirklich aufwärts , das muss ich sagen , °Pfarrer Heine hat /(pointiert)) unwahrscheinlich viel Vertrauen in uns , gesetzt/ , und ich denk' auch in **mich** , muss ich wirklich mal so sagen , Äh (2) so , jemand wie °Herr Heine , äh (2) ich weiß nich wenn wir die nich gehabt hätten ob , das: , so geworden wär wie's heute is , Also er hat da- er is immerzu gekommen , also er hat sich ins Auto gesetzt wir ham uns auch unterwegs getroffen wenn er mal nich viel Zeit hatte , um verschiedene Sachen abzusprechen , und ich muss dazu sagen wir ham dann den Vorstand äh in der Form gehabt , so wie er eigentlich auch heute is zwar (noch) mit etwas anderen Personen , aber im Großen und Ganzen schon , und ich hab halt auch schon beizeiten gemerkt der Vorstand steht hinter allem , Also (wurden) wir nie so als , arme Osis gesehen , sondern wir ham an einem Tisch gesessen ham an einem Strang gezogen , und ich denke das is da auch wirklich gesehen worden , Ja und °Pfarrer Heine hat damals gesagt "und jetzt wird die erste neue Werkstatt gebaut" , und is da selber ins Ministerium gefahren und , ja und denn ging's los , (2)

Birgit Hahne stellt den Neuanfang dar. Der Verein der Diakonischen Behindertenhilfe ist gegründet worden; die Mitarbeiterinnen sind übernommen worden. Sie erlebt schon noch einen leichten Zweifel, ob es mit den neuen Strukturen „eigentlich wirklich aufwärts“ geht.

Aber die Veränderungen, die mit Pfarrer Heine kommen, werden spürbar. Sie erlebt, dass er Vertrauen „in uns“ setzt, also in die MitarbeiterInnen aus der ehemaligen DDR; aber auch insbesondere in sie; das ist die Basis, auf der sie ihre Arbeit tun kann. Und sie erlebt außer Pfarrer Heine noch andere als hilfreich, der Vorstand steht „hinter allem“. Sie erlebt Pfarrer Heine als Motor der Entwicklung, als einen Mann der Tat, der engagiert und zukunftsorientiert ist: „und jetzt wird die erste neue Werkstatt gebaut“. Diese kurze Erzählung verweist darauf, welchen Stellenwert dieser Plan für Birgit Hahne damals hatte.

Sie scheint Pfarrer Heine zu glorifizieren. Sie erlebt ihn als den unbestrittenen „Helden“ der neuen Zeit, mit dem eine neue Ära beginnt. Und Birgit Hahne erlebt sich als etwas Besonderes, sie gehört dazu. Sie erlebt in dieser Zeit auch, dass sie anerkannt und ernst genommen wird als verantwortliche Führungskraft. Sie fühlt sich gleichwertig: „wir ham an einem Tisch gesessen ham an einem Strang gezogen“. Scheinbar spielt es keine Rolle, dass sie eine aus dem Osten ist. Es könnte jedoch auch ein defizitäres Erleben von ihr dahinter verborgen sein. Eine Angst, als Führungskraft aus der ehemaligen DDR nicht akzeptiert zu werden, nicht gut genug zu sein für die neuen Strukturen, und in ihrem bisherigen Handeln und ihrer Lebensgestaltung negativ bewertet zu werden.

Auch heute noch erlebt sie diese Phase des Aufbruchs und Aufbaus als etwas Besonderes. Dieses Erleben der Akzeptanz und der neuen Möglichkeiten hat sie möglicherweise begeistert und inspiriert, sich selbst weiter in der Einrichtung zu engagieren. Weil sie erlebt hat, was sich alles bewegen lässt. Und weil sie erlebt hat, wie wichtig es ist, wenn alle „an einem Strang ziehen“ und dies bis in die Gegenwart geblieben ist, wie sie in einer anderen Textsequenz darstellt: (8/373: „und da steht der Vorstand schon hinter mir“ und 8/76-8/78: „sind jetzt äh ,n sehr gutes Leitungsteam, wo wir viele Dinge äh zusammen besprechen , und das , kommt mir schon sehr zugute, das is für mich auch ,ne Stütze“).

### **Textsequenz: 6/280-6/286**

Entscheidung für Birgit Hahne als Leiterin der neuen Einrichtung im Jahr 1992; sie ist 38 Jahre alt.

Ja und es- muss dazu sagen es gab jemanden ähm , äh aus'm , Rehasentrum in °Rudolstadt , es war damals 'ne °Frau Mohn , die ja die gleiche Funktion inhatte- innehatte wie **ich** in °Bad Blankenburg , und es hätte ja durchaus auch sein können dass man sich , für °Frau Mohn entschieden hatte , aber , ich muss sagen , er hat's nich gemacht also- ,/((pointiert)) die Gründe im Einzelnen , weiß ich nich/ aber , es war die Frage °Frau Mohn oder ich , und er hat sich damals für **mich** entschieden

### **Und als Ergänzung Textsequenz: 6/288-6/294**

Zusammenarbeit als Leiterin mit Pfarrer Heine, der den Vorsitz der Einrichtung innehat. Diese Sequenz bezieht sich ebenfalls auf das Jahr 1992; Birgit Hahne ist 38 Jahre alt.

E: Ja , er hat mich gefragt ob ich , das machen würde , und ich muss dazu sagen ich konnte sehr gut mit ihm zusammenarbeiten und er sicherlich auch mit mir , und diese Zusammenarbeit denk ich mal war mit °Frau Mohn nich da , aus welchen Gründen auch immer , das kann ich- (will) ich gar nich einschätzen und auch gar nich bewerten , Und er hat sich damals für **mich** entschieden , und ich hab gesagt ich versuch' ihn auch nich zu enttäuschen , (2)

Beide Sequenzen beziehen sich auf denselben Sachverhalt; es geht um die Entscheidung für Birgit Hahne als Leiterin der neuen Einrichtung der Behindertenhilfe in der Trägerschaft der Diakonie. Die beiden ehemals eigenständigen Einrichtungen in Rudolstadt und Bad Blankenburg sind zusammengelegt worden; der neu gegründete Trägerverein der Diakonie mit Pfarrer Heine als Vorsitzendem ist zuständig.

Birgit Hahne erlebt Distanz und Konkurrenz Frau Mohn gegenüber. Möglicherweise empfindet sie die Konkurrenzsituation als unangenehm und befürchtet, dass die Entscheidung nicht zu ihren Gunsten ausfällt. Sie hat vielleicht Zweifel: Wer weiß, ob er sie auch so toll findet. Wie vor fünf Jahren wird sie ausgewählt; auch diesmal kennt sie die Gründe nicht; möglicherweise hat sie Vermutungen. Sie erlebt, dass es eine Entscheidung des Vorsitzenden ist: „er hat sich damals für **mich** entschieden“. Das ist für Birgit Hahne das Wesentliche. Sie erlebt es als etwas Besonderes, dass er sich für sie als Leiterin entscheidet. Möglicherweise empfindet Birgit Hahne diese Entscheidung auch als selbstverständlich. Sie, die sich als kompetente und sympathische Frau erlebt, ist für die neue Einrichtung die Beste.

In der folgenden Textsequenz, nachdem die Interviewerin nachgefragt hat: „Er hat sie gefragt?“ wird eine andere Ebene deutlich. Sie beginnt mit einer ganz kurzen Erzählung: „Ja , er hat mich gefragt ob ich , das machen würde“. Auch hier erlebt sich Birgit Hahne wieder ernst genommen, in dem sie gefragt wird, ob sie die Leitung überhaupt übernehmen will; ihre Meinung ist wichtig. Sie äußert ihre Vermutung, warum die Entscheidung zu ihren Gunsten ausfällt „ich konnte sehr gut mit ihm zusammenarbeiten und er sicherlich auch mit mir“. Sie erlebt, dass auch andere Gründe als Fachlichkeit und Leistung letztlich ausschlaggebend sind. Birgit Hahne erlebt, dass Pfarrer Heine und sie sich sehr sympathisch sind, dass vermutlich auch Erotik in der Zusammenarbeit eine Rolle spielt, dass jedenfalls die ‚Chemie‘ zwischen ihnen beiden stimmt. Birgit Hahne empfindet Stolz, dass er sie ausgewählt hat, und fühlt sich vermutlich geschmeichelt. Noch einmal betont sie am Ende dieser Sequenz: „Und er hat sich damals für **mich** entschieden“, und damit in ihrem Erleben bestätigt: Ich bin etwas Besonderes; ich bin auserwählt. Andererseits empfindet sie mit der Wahl auch eine besondere Verpflichtung für sich, zu beweisen, dass er sich in ihr nicht getäuscht hat, sondern die richtige

Entscheidung getroffen hat. Sie gibt ein Versprechen ab: „ich versuch' ihn auch nicht zu enttäuschen“. Sie scheint sich wie eine Tochter, die den Vater nicht enttäuschen will, zu verhalten, erlebt sich selbst aber vermutlich nicht so, sondern als dankbare Mitarbeiterin ihrem Vorgesetzten gegenüber.

Heute ist sie immer noch stolz, dass Pfarrer Heine sich für sie entschieden hat. Sie erlebt es nicht so, dass sie nur Glück gehabt hätte, sondern dass er die Entscheidung für sie ganz bewusst getroffen hat.

### 3.3.1.2. Thema “Familie“

#### **Kindheit: Textsequenz 20/991-20/1005**

Birgit Hahne ist vermutlich 5/6 Jahre alt (1959/1960).

Gibt es da so besondere Erlebnisse an die Sie sich erinnern? gerade so was Ihre Kindheit angeht , (und) #im Elternhaus#

E: #Besondere# Erlebnisse eigentlich nich , aber , ich wohn(te) in so'ner Seitenstraße in so'ner Nebenstraße in so'ner Sackgasse , und wir waren 'ne Menge Kinder , so 'n bisschen kleiner als ich 'n bisschen größer als ich , und **wir** haben sehr viel zusammen gespielt , und da hab ich auch **Bilder** davon! , wir /((lächend)) (stehen da)/ an so'ner (Miste) , kenn' Sie 'ne Miste? /I: Jaja ((läch))/ ja sind ja (schingsläng- schenklengfeld kommen ne) , wir / (( pointiert)) steh'n an so'ner **Miste** , das war was ganz **Normales** , der **Größe nach sortiert/** , und wurden fotografiert /I: ((läch))/ , und haben so in **der** Art auch zusammen gespielt , in der Straße , mit Luftroller ,, und mit Roller und , ummen Leiterwagen und Ball und alles was so im Dorf so passiert (3) Ja , also ich hab eigentlich 'ne schöne Kindheit gehabt , das muss ich sagen ,,

Birgit Hahne erlebt sich als einziges Kind ihrer Eltern eingebunden in eine Gruppe von anderen Kindern unterschiedlichen Alters in ihrem Heimatort. Sie erlebt einen Freiraum zum Spielen und Toben; sie erlebt, dass die Straße, in der sie wohnt, zum Spielen da ist und ein Treffpunkt für die Kinder des Dorfes. Sie erlebt eine unbeschwerte und ungestörte Zeit, in der sie mit den anderen Kindern – eher nach Altersgruppen sortiert – das machen kann, wozu sie Lust hat: Ball spielen, Roller fahren. Ob es Rivalitäten gab, ob Birgit Hahne Ängste und Probleme hatte, ob sie sich mit ihren Eltern gut verstanden hat, geht nicht aus der Textsequenz hervor.

Aus der heutigen Sicht empfindet Birgit Hahne ihre Kindheit als eine „schöne Kindheit“. Sie erlebt diese Zeit damals aus der heutigen Perspektive vermutlich auch als eine typische, ganz normale Kindheit; es gibt letztlich nichts wirklich Erzählenswertes aus ihrem persönlichen Umfeld. Die Bilder, die damals gemacht wurden, scheinen wie ein Beleg für sie zu sein, dass damals alles dörflich-idyllisch war und seine ‚Ordnung‘ hatte. Dazu gehörte selbstverständlich auf dem Dorf eine Miste und die Aufstellung der Kinder für das Bild nach „Größe sortiert“.

#### **Schulzeit: Textsequenz 20/ 1005-20/1025**

1965; Birgit Hahne ist ca. 11 Jahre alt.

An was ich mich noch erinnern kann , das war dann schon so (eben) zu Schulzeiten (2) ähm es wurde bei uns organisiert dass ma im Winter „ zum Schneef- zum Schifahren fahren konnte , also wir sind ja hier von der Gegend her ähm „ war'n ja eigentlich mit Schnee , ganz gut bestückt im Winter ähm hier °(Inselsberg-Schihütte) , weiß nich ob Ihnen das 'n Begriff is , °Der Inselsberg is ja /I: Ja/ , gar nich weit hier so °Thüringer Wald/I: Ja/ , und da wurde organisiert von der Schule dass man- , musstma sich auch nur **anmelden** , das kostete drei Mark , und dan konnte man eine Woche zum Schifahren mitfahren , das war wie so'ne Art Jugendherberge würd' ich heute sagen , was ich mich da noch gut dran erinnern konnte man musste jeder , fünf Kartoffeln mitbringen und drei Kohlen

I: Ach ja

E: Ja? /I: Mhm/ Es wurde- n- gab's keine Zentralheizung oder sowas zu den Zeiten als ich **Kind** war , gab's richtiche Öfen , so , und ich weiß wer da **mit** wollte musste fünf Kartoffeln und drei Kohlen mitbringen (3) an das kann- sowas kann ich mich halt noch erinnern /I: Ja ja/ , ja , Und als wir da angekommen sind weiß ich noch also ° Rudolstadt is ja vom Schnee her nich so gut dran , wir liegen doch 'n

bisschen niedriger , und da isses nich so wild und als wir dort ankamen , hat von dem **Gartenzaun** , noch , **so'n** Stückchen rausgekuckt das war für mich, /((leiser, beeindruckt)) faszinierend so viel Schnee/

Birgit Hahne stellt wieder ein Gemeinschaftsereignis dar. Sie nimmt an einer Skifreizeit teil, die von der Schule aus organisiert wird. Es wird nicht deutlich, ob es eine Klassenfahrt ist oder eine Freizeit, die von der FDJ organisiert ist. Ziel ist der Inselsberg, eine Gegend, wo viel Schnee liegt, mehr als in ihrem Heimatort. Birgit Hahne erlebt sich beeindruckt von den Schneemassen, die dort liegen, aus denen der Gartenzaun nur noch wenig herausragt.

Sie ist 11 Jahre und darf mitfahren; möglicherweise muss sie auch mitfahren. Es wird nicht deutlich, mit welchen Gefühlen sie diese Freizeit erlebt, ob sie die Zeit mit den anderen Kindern genossen hat oder eher Heimweh hatte. Ob ihr Skifahren Spaß gemacht hat oder sie lieber zu Hause geblieben wäre.

Sie scheint die Umstände ‚urig‘ erlebt zu haben, denn es gibt noch „richtiche Öfen“, für die man Holz und Kohlen braucht. Für die Freizeit muss jeder, der teilnimmt, etwas mitbringen, nicht nur Geld, sondern Kartoffeln und Kohlen, und zwar „fünf Kartoffeln und drei Kohlen“. Alle müssen einen Beitrag für das Essen und für die Wärme in der Jugendherberge leisten. Dies deutet auf Mangel hin, der nur gemeinschaftlich behoben werden kann.

Sie erlebt es heute in der Weise, dass ihr als Kind etwas geboten wurde. Auch wenn es keinen Komfort gab und sie Kohlen und Kartoffeln mitbringen mussten, war es doch etwas Besonderes, das sich aus dem Alltag heraushob. „Fünf Kartoffeln und drei Kohlen“ scheinen sich eingepägt zu haben. Und lassen das biblische Motiv von den fünf Broten und zwei Fischen erinnern, die ausgereicht haben, um fünftausend Menschen zu speisen.

### **Jugendzeit: Textsequenz 20/1033-21/1061**

1973; Birgit Hahne ist 19 Jahre alt.

I: Und später dann so als Jugendliche , gab's da: Erlebnisse an die Sie sich erinnern?

E: (3) Also , einmal dieses Treffen da in °Berlin >ich weiß jetzt nich in welchem war , das nannte sich> Treffen der Jugend und Studenten aber , genau- hatte so'n Namen , **Weltfestspiele** , /((pointiert)) der Jugend und Studenten/ , und die war ,, in dem Jahr als der Walter Ulbricht gestorben war , denn das wurde angesagt kann ich mich erinnern gab's 'n großen Appell dann , wir waren angekommen und da hieß es , Walter Ulbricht der Staatsratsvorsitzende is verstorben /((zitierend, pointiert)) **aber** er hat gewollt dass die Weltfestspiele der Jugend und Studenten/ weitergeführt wird , wär ja auch 'ne Katastrophe gewesen , wenn die ganze Welt angereist wäre , und das Ganze wäre nun zusammengebrochen , es war schon ein Erlebnis , aber da muss ich dazu sagen , wir wurden also aufgeteilt also d- wir war'n weder im Hotel untergebracht noch in der Jugendherberge sondern bei Privatleuten ,, und ich hab diese Familie , eigentlich nie zu sehen gekriegt , also ich durfte im Wohnzimmer schlafen das weiß ich noch in °Berlin , Mitte Jannowitzbrücke glaub' ich war das , und ich denke mal das waren alles so Familien von der Staatsicherheit oder , jedenfalls die damit zu tun hatten , denn den Vater hab ich also überhaupt nie zu sehen gekriegt und die Staatsicherheit war ja , wenn sowas **war** , äh nur unterwegs , und (2) also das war- äh , da war schon mächtig was los das ging über mehrere Tage , /((pointiert)) das war , für uns schon 'nen Angebot/ , da also mit jungen Menschen aus der ganzen Welt Kontakt zu haben , und- obwohl verständigen konnte ma sich da damals , nich , sonderlich viel (4) Aber das war schon 'n Erlebnis also , das muss ma schon sagen , so viele , äh Höhepunkte äh , haben sich nich geboten ,, aber das war eins ,, /((pointiert)) Aber das war dann schon/ , zu der Zeit als ich gelernt habe (2) auf der Bank , im ersten oder zweiten Lehrjahr das weiß ich nich mehr (2) also neunzehnhundert- sag ich jetzt mal einundsiebzig könnte das gewesen sein (2) ja

Ein drittes Gemeinschaftserlebnis, das Birgit Hahne darstellt, fällt in das Jahr 1973, da ist sie 19 Jahre alt und arbeitet als Kassiererin in einer Bank. Sie fährt als Teilnehmerin zu den „Weltfestspielen der Jugend und Studenten“ nach Berlin. Birgit Hahne scheint dieses Ereignis als etwas Besonderes, als ein Highlight in ihrem sonst eher eintönigen Alltag zu erleben. Kontakt zu bekommen mit Jugendlichen und Studenten aus anderen Ländern scheint für sie wirklich ein „Erlebnis“ zu sein. Umso stärker empfindet sie die Kontaktlosigkeit in dem Privatquartier, in dem sie untergebracht ist, die dem Gedanken der Weltfestspiele als Begegnungsmöglichkeit und Gemeinschaftserleben diametral entgegengesetzt zu sein scheint. Sie erlebt sich zwar als frei und nicht eingeschränkt und in gewisser Weise als Gast, dem man sogar das Wohnzimmer zum Schlafen zur Verfügung stellt, aber auch als isoliert. Fast scheint diesem Quartier etwas Unheimliches anzuhaften; sie erlebt es jedenfalls als merkwürdig. Möglicherweise ist für sie damit auch eine Verunsicherung verbunden.

Das Gefühl der Gemeinschaft ist für Birgit Hahne dagegen bei den Veranstaltungen erlebbar, auch wenn sie sich kaum mit den anderen verständigen kann. Da erlebt sie zwar (Sprach-) Barrieren, die aber ihrem Empfinden, dass sie an etwas Besonderem teilnimmt, keinen Abbruch tun. Störend empfindet sie die Nachricht vom Tod Walter Ulbrichts. Sie scheint den Appell anlässlich seines Todes als Beeinträchtigung ihrer Stimmung zu erleben; für sie scheint dieser Tod des ehemaligen Staatsratsvorsitzenden nicht mit Trauer verbunden zu sein. Sie empfindet es als wichtig, dass das Großereignis fortgeführt werden kann und sich eine heitere und offene Stimmung ausbreiten kann. Vermutlich empfindet Birgit Hahne dies Ereignis auch als etwas Besonderes, weil die Grenzen, die das Land so undurchlässig machen, in diesen Tagen der Weltfestspiele durchlässig



erscheinen und Internationalität, ein ‚Hauch von Welt‘, in dem abgeschotteten Land spürbar wird.

Auch heute noch erlebt Birgit Hahne dieses Ereignis als etwas Besonderes und stellt es mit einer gewissen Begeisterung dar. Auch heute erlebt sie ihre Zeit damals als jugendliche Erwachsene eher eintönig und ohne „Höhepunkte“. Aber dieses Großereignis erlebt sie auch heute noch als einen Höhepunkt; es scheint ihr Spaß gemacht zu haben. Allerdings erinnert sie das Jahr, in dem das Ereignis stattfand, nicht mehr genau „einundsiebzig könnte das gewesen sein (2)“; tatsächlich fanden die Weltfestspiele 1973 statt, und Walter Ulbricht starb. Sie scheint sich etwas lustig zu machen bzw. ironisiert die Bekanntgabe des Todes von Walter Ulbricht: „**aber** er hat gewollt dass die Weltfestspiele der Jugend und Studenten/ weitergeführt wird“. Sie erlebt dies heute als unehrlich und politisch kalkuliert: „wär ja auch 'ne Katastrophe gewesen , wenn die ganze Welt angereist wäre , und das Ganze wäre nun zusammengebrochen“. Möglicherweise empfindet Birgit Hahne eine Distanz zu dem damaligen Ereignis, das ein staatlich inszeniertes Ereignis war. Die Teilnahme lässt vermutlich auf ein systemkonformes Verhalten schließen, diesen Eindruck möchte Birgit Hahne heute aber vermeiden. Heute hat sie auch eine Vermutung über das von ihr erlebte merkwürdige Verhalten ihrer Gastfamilie; der Vater war bei der Stasi damals; und die Stasi war bei solchen Großereignissen zur Bespitzelung eingesetzt. Möglicherweise hat ihr die Situation in der Gastfamilie doch mehr ausgemacht als sie es zugeben möchte.

### **Textsequenz: 1/36-1/46**

Birgit Hahne als Studentin und Mutter, 1977; sie ist 23 Jahre alt.

Ja was hab ich alles schon gemacht? So arg viel is das noch gar nich , also nachdem mein erster Sohn geboren is , ähm , bin ich ein Jahr zu Hause gewesen im Erziehungsurlaub wie sich das , damals nannte , 's hab ich auch wahrgenommen hab äh das Studium , aber trotzdem weitergeführt ich hab's also nich unterbrochen hab des weitergemacht was manchmal sicherlich auch nich so ganz einfach war , denn: ich hatte a niemanden der das Kind behält also jetzt aus'm näheren Umfeld (2) äh ich musste mir also 'ne Tande organisieren die schon berendet war , die musst' ich abends holen wenn ich also in , in die Schule musste , und es war schon nich so ganz einfach , Hab mein Studium dann auch mit Erfolg abgeschlossen ,

Birgit Hahne gibt ziemlich am Anfang des Interviews einen Bericht über eine vermutlich schwierige Zeit in ihrem Leben. Obwohl sie distanziert über die damalige Situation berichtet und keine Gefühle beschreibt, deutet das zweimal formulierte „es war schon nich so ganz einfach“ darauf hin, dass Birgit Hahne diese Situation als belastend empfunden hat.

Sie bekommt ihr erstes Kind; sie ist scheinbar alleinerziehend und versucht, das Kind und das Studium zu vereinbaren. In dieser Situation ist die einzige Unterstützung eine Tante, die schon berendet ist, und Zeit hat, ihr zu helfen.

Das Kind erlebt sie vermutlich einerseits als Last, andererseits aber auch als Glück. Sie empfindet es möglicherweise als ganz selbstverständlich, Mutter zu sein, ein Kind zu haben und trotzdem zu studieren. Und sie erlebt, dass sie ihr

Leben so organisieren kann, dass sie mit dem Studium nicht aufhören muss. Sie erlebt aber auch, dass sie in dieser Situation auf Hilfe, auf Unterstützung angewiesen ist. Möglicherweise erlebt sie die Abhängigkeit von Hilfe als nicht angenehm, aber sie will auf gar keinen Fall mit dem Studium aufhören. Es scheint so, als erlebe sie dieses Studium unverzichtbar für ihr Leben. Sie will es sich beweisen, dass sie auch solche schwierigen Situationen durchstehen kann.

Sie erlebt, dass sich ihre Arbeit gelohnt hat; sie macht das Examen ein Jahr nach der Geburt des Kindes. Birgit Hahne erlebt sich möglicherweise als starke Frau, weil sie beides vereinbaren kann: Familie und berufliche Ausbildung. Sie empfindet vermutlich Stolz, dass sie es geschafft hat trotz aller Schwierigkeiten: „Hab mein Studium dann auch mit Erfolg abgeschlossen“. In dieser Sequenz am Anfang des Interviews erzählt Birgit Hahne nichts über die Ursachen der Schwierigkeiten. Erst im Nachfrageteil stellt sie die Situation wie folgt dar:

**Ergänzung aus dem Nachfrageteil: Textsequenz 11/566-12/585**

Birgit Hahne als alleinerziehende Mutter, 1977; sie ist 23 Jahre alt.

E: #Muss dazu sagen# ich bin das zweite Mal verheiratet , ja also der , erste Sohn is aus erster Ehe , kann ich ja auch noch mal sagen ging's mir nich so sehr gut , mein äh erster Mann hat studiert , ich hab dann schon gearbeitet und Geld verdient damit er auch studieren konnte das war ja gar nich so einfach , aber mein Mann hat dann 'ne Studentin , vorgezogen und als mein Sohn geboren war is er dann zu Hause ausgezogen , das war also gerade in der Zeit das war schon **sehr** sehr schwierig , und aber , und **grade** deswegen hab ich gesagt "und , jetzt hör' ich nich auf mit dem Studium und , das beweis' ich mir selber dass ich das schaffe" , meine Mutti hatte damals auch noch gearbeitet die war , also auch noch nich im Rentenalter , ich hatte also niemanden der das Kind dann behält , und ich musste das Studium ja weitermachen und dann hab ich halt 'ne Tante gehabt , und die hab ich dann mir immer geholt und die hat , den Jungen behalten , ja ((atmet tief))

In dieser Sequenz werden auch emotionale Anteile deutlich. Sie erlebt sich als eine junge Frau, die für ihren Mann ein Opfer gebracht hat, der ihr aber dies in keiner Weise dankt. Kurz nach der Geburt verlässt ihr Mann sie wegen einer anderen Studentin und zieht von zu Hause aus. Von einem Tag auf den anderen steht sie da als alleinerziehende Mutter. Sie erlebt dieses Ereignis als kränkend und verletzend. Von ihren Gefühlen der Trauer, der Wut, des Zorns wird nichts spürbar, jedoch wird sie sie vermutlich empfunden haben. Birgit Hahne erlebt sich von ihrem Mann und dem Vater ihres Kindes im Stich gelassen. Doch das gibt ihr eine starke Motivation, nicht aufzugeben.

Sie erlebt sich unter enormen Druck, alles schaffen zu wollen und zu müssen, was sie sich vorgenommen hat: „ich musste das Studium ja weitermachen“ erlebt sie wie einen Zwang, den sie sich selbst auferlegt; es gibt kein Zurück mehr. Sie empfindet diese „sehr sehr schwierige“ Situation als eine Herausforderung, der sie sich stellt. Ein Aufgeben hätte sie als Versagen empfunden und sich vielleicht nie verziehen. Obwohl sie kein Abitur gemacht hat, hatte sie gerade mit einem Studium begonnen und dieses will sie auch erfolgreich abschließen. Sie erlebt sich als stark und in einer Phase beginnender Autonomie. Sie ist auf

Unterstützung angewiesen, damit ihr Kind versorgt ist, aber nicht auf die ihres Mannes. Und sie muss es nicht ihm beweisen, sondern sich selbst, dass sie in der Lage ist, selbst schwierigste Situationen zu meistern.

Auch heute erlebt sie die damalige Situation noch als kränkend. Sie selbst erlebt sich als jemand, die nicht in Selbstmitleid zerfließen ist, sondern dank ihrer Willenskraft und Stärke diese Krise bewältigt hat und sogar erfolgreich geworden ist. Wie es ihr mit dem Kind gegangen ist, ob sie glücklich war, ob das Kind pflegeleicht war oder Entwicklungsprobleme hatte, wird nicht thematisiert.

### **Textsequenz 17/860-17/864 aus dem Nachfrageteil**

1980; Birgit Hahne ist 26 Jahre alt und zum zweiten Mal verheiratet.

E: Ja den kannt' ich eigentlich schon äh , also wir waren Bekannte sag ich mal , und das hat sich dann /((lachend)) irgendwann/ äh ja , einfach so ergeben , Erst mehr befreundet und dann is halt 'n bisschen mehr draus geworden , ja , und jetzt bin ich schon wieder über , zwanzig Jahre zweiundzwanzig Jahre verheiratet

Zwei Jahre nach der Scheidung von ihrem ersten Mann heiratet Birgit Hahne ein zweites Mal. Sie scheint ihren Mann schon länger gekannt zu haben. Sie erlebt eine Annäherung vom bekannt sein zum befreundet sein und „dann is halt 'n bisschen mehr draus geworden“.

Ihre Beziehung hat eine Geschichte, die sie etwas geheim halten will. Sie erlebt diese vielleicht zuerst nicht vorhersehbare Entwicklung ihrer Beziehung als überraschend und beglückend. So wie es Klaus Lage in einem seiner Lieder besingt „tausendmal berührt und es nichts passiert, tausendundeinmal und es hat Boom gemacht“, so scheint Birgit Hahne ihre neue Liebesgeschichte zu erleben. Sie scheint diese Beziehung möglicherweise auch als befreiend zu empfinden. Nach der Kränkung, dass sie ihrem ersten Mann nicht mehr ‚gut genug war‘ erlebt sie, dass sie von einem anderen als liebenswert, attraktiv, zum Verlieben empfunden wird. Sie erlebt, dass sie sich nach ihrer Scheidung wieder auf eine neue Beziehung und auf eine weitere Ehe einlassen kann.

Heute ist sie stolz darauf, dass diese Ehe länger hält als ihre erste; nicht nur vier Jahre, sondern zweiundzwanzig Jahre. Sie scheint es selbst kaum zu glauben, wie lange sie verheiratet ist, fast kokettiert sie damit. Sie scheint dies wie eine Rehabilitation zu erleben, dass sie durchaus eine Frau ist, die ein Mann lieben kann und mit der eine Beziehung und Ehe über eine so lange Zeit möglich ist.

Trotzdem ist auffallend, wie wenig sie zu ihrem zweiten Ehemann sagt. Vielleicht war es gar keine Liebesheirat? Vielleicht war Birgit Hahne damals froh, einen, den sie schon etwas kannte und dem sie vertraute, als alleinerziehende Mutter mit einem kleinen Kind heiraten zu können, um wieder ihrer Vorstellung nach einer Familie nahe zu kommen?

### **Textsequenz aus dem Nachfrageteil 12/600-12/618**

2002; Birgit Hahne ist 48 Jahre alt.

E:

Ja , und

(2) ja ich **ich** selber auch , geh' in die Gymnastikgruppe und , schwimm' wenn's denn passt solche Dinge halt , ja und mein Mann is selbstständig- ständig äh mittlerweile , der hat früher im Bergbau gearbeitet, die ham ja sehr sehr abgebaut , er hat dann noch zwar noch einiche Jahre gearbeitet und , ja und als dann Entlassungen kamen war er halt auch dabei , und dann hat er noch zweimal bei so'ner kleinen Firma ja , einmal aus

°Steinbach gearbeitet und (2) die Firma hat'n dann auch irgendwann mal entlassen und weil er sich- der Betrieb hatte sich verkleinert und da gab's dann so'n paar Probleme und , er war der- mit der Letzte der kam und dann musste er gehen und da hat er gesagt "das tu ich mir **nich** noch mal an jetzt mach' ich mich selbstständig" und hat so'n- ja macht das auch ganz alleine und is äh , ja der macht so im Eigenthumbereich , Trockenbau Fliesenleger , und solche Sachen , er hat sich das **selber** angeeignet hat auch seinen Meister und ja und das geht eigentlich recht gut (2) /I: (Schön)/ Ich mach' so das bisschen Schriftliche noch nebenher (2)

Birgit Hahne stellt ihren Mann über seinen beruflichen Weg vor, der jedoch nicht so erfolgreich verlaufen ist wie ihrer. Erlebt sie diese Kündigungen, die für ihren Mann vermutlich kränkend waren, entsprechend ihrer erlebten Aufkündigung ihrer ersten Ehe? Sie erlebt ihren Mann jedenfalls als Verlierer der Wende, der der Politik der Unternehmen ausgeliefert und jedes Mal der ‚Dumme‘ war. Er zieht für sich Grenzen und will dies nicht mehr mit sich machen lassen. Sie erlebt ihn aktiv, in dem er sich selbständig macht und damit unabhängig von Entlassungsbeschlüssen anderer. Dies beinhaltet letztlich auch ein Risiko, das er aber bereit ist, einzugehen. Birgit Hahne stellt dies sehr nüchtern dar. Welche Belastungen diese Erfahrungen möglicherweise auch für die Beziehung bedeutet haben und welche emotionalen Empfindungen damit verbunden waren, lässt sie nicht erkennen. Sie erlebt ihren Mann als bodenständigen, fleißigen Menschen, der sich alles selbst angeeignet und seinen Meister gemacht hat, der aber wenig Außergewöhnliches an sich zu haben scheint.

Die Situation scheint sie nicht ganz zufrieden stellend zu erleben „das geht eigentlich recht gut“. Ihr Mann hat seine Arbeit und sein Auskommen, nichts Außergewöhnliches ist damit verbunden. Aber sie spielt in dem Betrieb ihres Mannes eine nicht unwichtige Rolle, auch wenn sie es nicht ‚hochhängt‘, muss es doch erwähnt werden, denn sie erlebt sich als Ehefrau, die ihren Mann unterstützt und als unverzichtbare ‚gute Fee‘, obwohl sie doch selbst diejenige ist, die in der Beziehung die eigentlich erfolgreiche ist. Sie schafft es, auch dieses noch mit ‚links‘ zu machen.

### **Textsequenz aus dem Nachfrageteil 12/578-12/601**

2002; Birgit Hahne ist 48 Jahre alt.

und , die Kinder sind halt jetzt groß , der Große hat , 'ne Ausbildung gemacht an der Polizeifachschule in °Frankfurt „, äh hat also beide ham Abitur gemacht , da hab ich /((pointiert, amüsiert, laut)) **sehr** drauf geachtet weil's **mir** damals halt nich möglich war/ , und ich hab gesagt "also ihr habt beide die Voraussetzungen und ihr seid dumm wenn ihr das nich

### 3. Fallrekonstruktion – Analyse des Interviews von Birgit Hahne

wahrnehmt" , ob (er) denn mal studiert is'ne ganz andere Sache un , und jeder hat des Abitur gemacht , von den beiden da hab ich /((pointiert, amüsiert, laut)) **sehr** drauf geachtet weil's **mir** damals halt nich möglich war/ , und ich hab gesagt "also ihr habt beide die Voraussetzungen und ihr seid dumm wenn ihr das nich wahrnehmt" , ob (er) denn mal studiert is'ne ganz andere Sache un , und jeder hat des Abitur gemacht , von den beiden und der Große is dann an die Schule gegangen in °Wiesbaden hat sich dort beworben und macht- hat so'ne höhere Laufbahn gemacht und es gefällt ihm sehr gut , und der Kleine hat- der is auch schon einundzwanzig jetzt und der hat sein Bund hinter sich , also er wollte **nicht** Zivildienst machen muss ich dazu sagen weil , er wollte nich , also **er** wollte zum Bund er hat gesagt äh "Zivildienst , ich- Mutti ich weiß nich, äh ob ich jemanden ja , so betreuen kann wie das denn notwendig is" er wusst' es nich und da sachte er er macht lieber Bund gut hab ich gesagt , keine Frage äh zehn Monate hat er im Anschluss an das Abitur gleich seinen Bund gemacht , und wollte auch nich studieren "nee erst mal nich" , und hat 'ne Ausbildung angefangen als ja (       troniker) bei 'nem Aufzugsbauer , hier am Ort , das gefällt'm eigentlich auch sehr gut is'ne sehr anstrengende Arbeit aber der- , die Firma hat 'n Abiturienten gesucht weil , ja bestimmte Voraussetzungen an diesen , Beruf halt auch gebunden sin , viel Elektronik mit diesen Aufzügen die gebaut werden und ich weiß ja aunich kenn mich nich so aus , und das macht'm eintlich ganz großen Spaß , Sind alle sehr sportlich kann ich vielleicht noch sagen , also ich hab drei Fußball spielende Männer

Birgit Hahne scheint immer noch nach so vielen Jahren die Tatsache, dass sie kein Abitur machen konnte, als einen nicht erfüllten Lebenswunsch zu erleben. Diesen ‚mussten‘ die beiden Söhne von ihr übernehmen, die beide Abitur gemacht haben. Sie erlebt sich als eine stolze Mutter zweier Söhne, die ihren eigenen beruflichen Weg erfolgreich gehen. Vermutlich hätte sie es auch gerne gesehen, wenn sie studiert hätten, aber sie kann deren Berufswahl akzeptieren. Sie erlebt sich als Vertraute ihrer Söhne, die Verständnis aufbringt für bestimmte Entscheidungen und ihren Söhnen Freiraum lässt. Und sie erlebt sich als diejenige, die als Mutter mitredet und sich engagiert, wenn es um berufliche Entwicklungen für ihre Söhne geht.

Ihre Söhne und ihr Mann spielen Fußball: „also ich hab drei Fußball spielende Männer“. Sie empfindet sie möglicherweise so, dass die drei „richtige Männer“ im klassischen Sinne sind. Sie scheint ihre Söhne nicht mehr wie ihre Kinder zu empfinden, sondern als gleichwertige Partner „ich habe... drei Männer“. Sie haben alle einen Beruf und in ihrer Freizeit gehen sie ihrem liebsten Hobby nach, dem Fußball. Es könnte sein, dass sie dies als wichtig empfindet, um einer bestimmten Norm zu entsprechen, und um nicht aus der Reihe zu tanzen und aufzufallen, sondern als normale Familie angepasst zu leben.

### 3.3.1.3. Thema „Leben in der DDR“

#### **Textsequenz 3/127-3/143**

Muss ich halt dazu sagen ähm zu DDR-Zeiten war's eigentlich so wer , da (2) Verantwortung , in irgend'n Job übernehmen , solle , oder wollte , musste eigentlich 'ner Partei angehören , und zwar der richtigen Partei , der SED damals , und ich war (also) jemand ja , der mit Politik , damals gar nichts am Hut hatte , äh , das war halt in der Schule son so ich weiß nich warum es so war /((pointiert)) es war aber so/ , also in meinem Zeugnis stand immer drinne "könnte sich politisch aktiver betätigen" , Aber ich muss dann halt sagen äh es war einfach so und ich hab auch nich eingesehen dass ich wegen so'n (Topf) , einfach (inne) Partei eintrete , ich will nich sagen äh ich **war** überzeugt oder ich war **nich** überzeugt aber , ich war 'n politischer /((amüsiert)) Tiefflieger ich kann's nich anders sagen/ ich hab #also kein-#

I: #Sie warn# nich in der Partei

E: In keiner Weise , /I: Ja ja/ Ne , und äh ich hab's auch nich eingesehen dass ich deswegen- /((pointiert)) und es war auch kein Thema/ muss ich dazu sagen äh es is also nie- auch nie jemand an mich herangetreten , ich hätt' es auch nich gemacht , Aber es is auch nie jemand herangetreten

Birgit Hahne erklärt die ‚Gepflogenheiten‘ der DDR. Birgit Hahne erlebt sich damals wie heute als Ausnahmerecheinung, denn sie hätte eigentlich Parteimitglied sein müssen, um ihre Leitungsfunktionen übernehmen zu können, die sie innehatte. Die Gründe, warum sie trotzdem immer wieder Leitungsfunktionen wahrnehmen konnte, werden nicht deutlich. Möglicherweise erlebt sie sich als so angepasst und konform, dass sie nicht weiter auffällt und kein besonderes Interesse an ihr bekundet wird. Sie ist Mitglied bei den Pionieren und in der FDJ, aber weiteres Engagement zeigt sie nicht. Das trägt ihr sogar eine Rüge in der Schule ein. Sie erlebt sich möglicherweise hin und her gerissen, möglicherweise aber auch durch das Elternhaus in ihrer anpassenden Zurückhaltung unterstützt.

Aus heutiger Sicht hat sie nie Druck erlebt, um zu einem Parteieintritt genötigt zu werden. Sie erlebt sich heute als Person, die widerstandsfähig genug in der damaligen Zeit gewesen wäre, um nicht einzutreten. Vermutlich empfindet sie es heute noch als entlastend, dass niemand an sie herangetreten ist und sie zu einer Entscheidung gezwungen gewesen wäre. Trotzdem lässt sie offen, wie sie zum System gestanden hat. Sie trennt die Frage der Überzeugung von einer Mitgliedschaft in der Partei. Es ist zu vermuten, dass sie sich dem Staat gegenüber eher loyal erlebt und verstanden hat, aber die Loyalität bei der Frage der Parteimitgliedschaft aufhörte. Denn ihre heutige Bezeichnung als ‚'n politischer /((amüsiert)) Tiefflieger‘, der sie schon als Schülerin war, deutet darauf hin, dass sie sich anpasste und mitmachte, ohne sich zu sehr zu engagieren; möglicherweise war sie nie wirklich gezwungen, ‚Farbe zu bekennen‘ und ihren Standpunkt zu verdeutlichen. In ihrem Erleben ist sie damals schon dem DDR-System gegenüber distanziert gewesen und hat das System durchschaut.

### 3.3.2. Strukturhypothesen zum erlebten Leben

Folgende Strukturhypothesen können auf der Ebene des erlebten Lebens von Birgit Hahne herausgearbeitet werden:

Birgit Hahne erlebt ihre Kindheit und Jugend scheinbar ohne nennenswerte Probleme. Ihre Eltern sind Arbeiter, sie ist das einzige Kind und wächst wohlbehütet in einem Dorf auf. Alles deutet auf eine ‚Normalbiographie‘ in der DDR hin. Sie geht in den Kindergarten, dann in die Schule – zwar in unterschiedlichen Orten während der 10 Jahre, aber auch das ist nichts, was auf Schwierigkeiten oder Besonderheiten hindeuten würde. Wichtig scheint für sie als Einzelkind zu sein, in Kontakt mit anderen Gleichaltrigen zu sein, sei es als Kind, als Schülerin oder später als junge Erwachsene. Deutlich wird, dass Birgit Hahne sowohl in das staatliche Bildungssystem wie auch die staatlichen Kinder- und Jugendorganisationen der DDR eingebunden ist und deren Angebote wahrnimmt. Sie erlebt sich als angepasst in den staatlichen Ordnungen, aber nicht besonders politisch aktiv. Als Höhepunkte in ihrem Alltag empfindet sie Gemeinschaftserlebnisse wie eine Skifreizeit während der Schulzeit und die Teilnahme an den Weltfestspielen in Berlin, an denen sie im Alter von 19 Jahren teilnimmt. Es scheint sich von ihrem bisherigen Lebenslauf her nicht abzuzeichnen, dass Birgit Hahne einmal eine erfolgreiche Führungskraft sein wird.

Sie verlässt nach 10 Jahren die Schule und beginnt eine Lehre als Bankkaufmann, einem in der DDR typischen Frauenberuf. Sie ist erfolgreich und macht einen guten Lehrabschluss, arbeitet weiter in der Bank als Kassiererin, später als Hauptkassiererin. Im Erleben ist für sie ein Problem, dass sie nicht die Möglichkeit hatte, Abitur zu machen. Diese Erfahrung der Beschneidung ihrer Möglichkeiten aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Noten, ihres fehlenden politischen Engagements spielt auch später eine Rolle, wenn es um die berufliche Entwicklung ihrer Söhne geht. Es ist eine Lebensmöglichkeit, die ihr verwehrt geblieben ist; das bleibt ein Leben lang scheinbar Thema.

Doch Birgit Hahne nutzt andere Bildungsmöglichkeiten, die sich ihr bieten für ihre weitere berufliche Entwicklung. Sie erlebt sich als jemand, die unbedingt weiterkommen will, der es nicht genug ist, Hauptkassiererin zu sein. Möglicherweise ist aber ein verborgenes Motiv, aus der Arbeiterklasse in eine andere Klasse in der DDR-Gesellschaft zu kommen. Sie erlebt sich als jemand, die ehrgeizig ist und das Besondere und Interessante sucht.

Das Besondere erlebt Birgit Hahne schließlich in ihrer beruflichen Entwicklung. 1975 beginnt sie mit einem Studium an der Finanzfachschule. Dies deutet auf ein Strukturelement hin, das sich durch ihre berufliche Entwicklung zieht, nämlich weiterkommen zu wollen, Chancen zu nutzen und Neues als Herausforderung zu erleben und anzunehmen. Sie erlebt sich dadurch auch als jemand, die bereit ist, sich immer wieder neu auszuprobieren.

Doch dann erlebt Birgit Hahne eine unvorhergesehene, schwierige Lebenssituation, mit der sie klarkommen muss. Die Trennung ihres ersten Mannes erfolgt gleich nach der Geburt des ersten Kindes. Da ist sie 23 Jahre alt. Für Birgit Hahne bedeutet es, allein verantwortlich für ihr Kind zu sein. Trotzdem hält sie an ihren beruflichen Plänen fest und will ihr Studium unbedingt abschließen. Mit Hilfe einer Tante, die sich auch um das Kind kümmert, gelingt ihr das. Birgit Hahne erlebt sich als eine starke und ehrgeizige Person, die nicht kapituliert vor schwierigen Situationen, sondern sich herausgefordert fühlt, auch diese erfolgreich bewältigen zu können. Sie macht ihr Examen und ist Diplombetriebswirtin; damit bieten sich ihr neue berufliche Möglichkeiten. Möglicherweise empfindet sie diese Erfahrung, im Stich gelassen zu werden, als eine große Kränkung. Doch sie versucht, ihre Gefühle und Verletztheit hinter ihrer Stärke zu verbergen.

Zwei Jahre später heiratet sie wieder und bekommt mit 26 Jahren ihr zweites Kind. Sie erlebt, dass sie sich nach der kränkenden Erfahrung der Trennung wieder einlassen kann auf eine neue Beziehung. Sie übernimmt in dem Ort, in dem sie wohnt, eine Leitungsstelle in einer Brauerei und geht nicht wieder nach dem Erziehungsjahr in das Kaltwalzwerk zurück. Die Vereinbarung von beruflicher Tätigkeit und Familie ist möglicherweise auch ein Motiv für den Stellenwechsel. Als Birgit Hahne 33 Jahre alt und ihr zweiter Sohn eingeschult ist, wechselt Birgit Hahne erneut die Arbeitsstelle. Nach sechsjähriger Tätigkeit in einer Brauerei übernimmt sie die ökonomische Leitung eines Kreisrehabilitationszentrums. Sie erlebt dies als eine für sie fremde Welt, zu der sie bisher keinen Zugang hatte. Sie weiß nicht, was auf sie zukommt. Möglicherweise erlebt sie den Stellenwechsel als eine neue Herausforderung, als ein Abenteuer, in das sie sich risikobereit stürzt. Dennoch wird sie vermutlich auch Angst vor der unbekannteren Aufgabe und Zweifel empfinden, dieser Aufgabe gerecht werden zu können.

In den nächsten Jahren sollte sich durch die gesellschaftlichen Ereignisse bestätigen, welchen Stellenwert diese Stelle in der sozialen Einrichtung für Birgit Hahnes berufliche Entwicklung haben würde. Die Stelle ist für Birgit Hahne die Voraussetzung, die ihr eine berufliche Karriere als Führungskraft einer sozialen Einrichtung auch nach der Wende ermöglicht. In einem Zeitraum von fünf Jahren spielen sich also im Leben von Birgit Hahne wichtige Ereignisse ab, die für ihre berufliche Entwicklung von entscheidender Bedeutung sind, und die sie im Rückblick auch als bedeutsam für sich selbst erlebt. Die Jahre 1987 und 1992 sind dabei die Eckdaten.

Sie erlebt die Zeit des Umbruchs zunächst als eine unsichere, schwierige Zeit, in der auch noch die Gefahr besteht, dass durch ehemalige Offiziere die neuen Chancen behindert werden. Aber dann entwickelt sich alles in Richtung einer erfolgreichen Zukunft. Sie wird für die Leitungsstelle ausgewählt und nicht ihre Kollegin. Birgit Hahne wird vermutlich die Kollegin als eine Konkurrentin erlebt



haben und für ihre berufliche Existenz als äußerst bedrohlich. Pfarrer Heine aus dem Westen hat sie es zu verdanken, dass sie die Leitungsstelle bekommt in der neuen Einrichtung. Mit ihm beginnt etwas völlig Neues. Sie erlebt ihn als Promotor der Entwicklung nach der Wende, der ihre Karriere befördert hat, so dass sie auch nach der Wende unter den neuen politischen und gesellschaftlichen Voraussetzungen eine erfolgreiche Frau sein kann. Sie erlebt, dass sie gut ‚ankommt‘; sie erlebt sich nicht nur kompetent sondern auch sympathisch; und diese Kombination scheint ihr alle Türen zu öffnen.

Es gibt in ihrer Erfolgsgeschichte Menschen – und insbesondere ist es Pfarrer Heine, die sie als förderlich erlebt. Sie denkt voller Wertschätzung an diese für sie wichtigen Persönlichkeiten, kann sich aber auch von ihnen lösen, in dem sie sich ihres eigenen Wertes durchaus bewusst ist und stolz ist auf ihren beruflichen Erfolg. Sie erlebt sich selbst auch als etwas Besonderes. Vor allem hat sie sich jeweils dem in sie gesetzten Vertrauen als ‚würdig‘ erwiesen. Sie weiß um ihre Kompetenzen und um ihre Willensstärke und Kraft, die ihr auch ermöglicht haben, schwierige, nicht vorherzusehende Lebenssituationen zu bewältigen.

Anders als für sie ist die Wende für ihren zweiten Mann ein berufliches Desaster. Er wird mehrmals gekündigt, bis er sich schließlich selbständig macht. Auffallend ist, dass Birgit Hahne die schwierigen Ereignisse in ihrem beruflichen, vor allem aber in ihrem familiären Leben nicht ausbaut. Die Probleme, die ihr zweiter Mann durch mehrere Entlassungen erlebt, werden eher nüchtern dargestellt. Für diesen Bereich bleiben ihre Gefühle, bleibt ihr Erleben eher verborgen; schwierige Zeiten hat es in ihrem Leben gegeben, die damit verbundenen emotionalen Anteile möchte sie nicht preisgeben. Dies ist möglicherweise eine biographische Struktur und hängt nur vordergründig mit der Eingangsfrage der Interviewerin zusammen. Wo es ums Emotionale geht, das auch nicht im Zusammenhang mit beruflichem Erfolg steht, geht die Biographin im Erleben nicht bzw. nur wenig darauf ein. Sie bleibt eher pragmatisch orientiert. Vermutlich werden die Entlassungen ihres Mannes auch für sie bedrohlich und kränkend gewesen sein, verbunden mit der Angst um Statusverlust.

Später macht ihr Mann sich selbständig und sie unterstützt ihn, in dem sie das „Schriftliche“ erledigt. Sie erlebt sich unverzichtbar und als eine Hilfe für ihren Mann.

Ihre beiden Söhne erlebt sie auf einem guten beruflichen Weg. Beide haben Abitur gemacht – darauf ist sie besonders stolz. Sie erlebt sich als Mutter, die auf die Entwicklung ihrer Söhne auch Einfluss genommen hat und ihnen nahe gelegt hat, Abitur zu machen. Verheiratet zu sein und Kinder zu haben, scheint für Birgit Hahne ein unhinterfragtes Lebensmuster zu sein. Selbst nach dem Scheitern ihrer ersten Ehe ist selbstverständlich, dass sie wieder heiratet. Sie erlebt sich als hilfreiche Ehefrau und engagierte Mutter, die stolz ist auf ihre Söhne. Ihr privates Leben ist geprägt durch dieses klassische Rollenbild. Andererseits ist Ehe und Familie für sie nie ein Grund, ihre berufliche Laufbahn

aufzugeben oder einzuschränken. Außer den beiden Erziehungsjahren ist Birgit Hahne immer berufstätig gewesen. Und selbst nach der Trennung gibt sie ihre beruflichen Pläne nicht auf, sondern hält an ihnen fest. Darin erlebt sie sich als starke und unabhängige Frau.

Wie es für Birgit Hahne schon als (Einzel-)Kind wichtig schien, Kontakt und Gemeinschaftserlebnisse mit anderen zu haben; so scheint für sie auch als Führungskraft das Erleben wichtig zu sein, eingebunden zu sein in ein „Wir“. So betont sie mehrmals, wie wichtig es für sie ist, dass der Vorstand „hinter allem“ steht. Auch scheint für sie die Zusammenarbeit mit dem Leitungsteam von Bedeutung zu sein, das für sie „eine Stütze“ in der großen Einrichtung ist. Sie erlebt sich auch nicht als eine Führungskraft, die einsam ihre Entscheidungen trifft. Als eine Grundvoraussetzung für Zufriedenheit im Beruf hat in ihrem Erleben Selbständigkeit einen hohen Wert, weil er Gestaltungsfreiräume und Einfluss zulässt.

Das Leben in der Gesellschaft der DDR wird von Birgit Hahne – wenn auch nicht immer explizit – thematisiert. An bestimmten für sie lebensgeschichtlich wichtigen Stationen unterscheidet sie stark zwischen ‚Damals‘ und ‚Heute‘. Dies erlaubt ihr im Erleben eine Distanzierung zur DDR und möglicherweise auch zu ihrem damaligen Verhalten. Möglicherweise ist ihr manches peinlich, weil sie sich im Nachhinein doch als angepasste Bürgerin erlebt, aber so nicht gesehen werden möchte. Ihr Erleben ist möglicherweise aus ihrer heutigen Sicht ein defizitäres. Sie möchte nicht als „Ossi“ abgestempelt sein, der von Personen aus dem Westen nicht ernst genommen wird. Deshalb ist es für ihr Erleben so wichtig, nach der Wende voll akzeptiert und anerkannt zu werden, und trotz DDR-Vergangenheit für die neue Leitungsposition ausgewählt zu werden. Politisch erlebt sich Birgit Hahne möglicherweise eher in einer anpassenden Haltung, deshalb scheint ihr wichtig zu sein, dass sie schon in der Schule wenig politisch engagiert war und vor allem, dass sie kein Parteimitglied war. Diese anpassende Haltung scheint ein für ihre Erfolgsbiographie notwendiges Strukturmerkmal zu sein, die ihr ermöglicht hat, auch nach der politischen Wende in dem neuen System ‚anzukommen‘.

Zusammenfassend lassen sich die Strukturhypothesen des erlebten Lebens von Birgit Hahne wie folgt darstellen:

Birgit Hahne erlebt ihre berufliche Entwicklung als eine Erfolgsgeschichte. An diesem Erfolg ist sie beteiligt; sie erlebt sich als kompetent, bereit, sich immer wieder auf neue Situationen einzustellen und Chancen zunutzen. Sie erlebt sich als eine erfolgreiche Frau, die es geschafft hat. Und der es auch ohne Abitur gelungen ist, in Führungspositionen tätig zu sein.

Andererseits spielen in ihrer Erfolgsgeschichte andere Menschen eine wichtige Rolle, die für sie karrierefördernd waren. Aber aus deren Schatten ist sie in ihrem

Erleben herausgetreten und hat in ihrer Arbeit ein hohes Maß an Selbständigkeit gewonnen. Sie bindet andere Verantwortliche souverän in die Arbeitsgestaltung mit ein und erlebt diese als wichtige Unterstützungssysteme in der Führung ‚ihres‘ großen Unternehmens.

Für ihr Erleben ist Anerkennung und Wertschätzung ihrer Person wichtig. Sie möchte sich nicht aufgrund ihrer Herkunft aus der DDR diskriminiert fühlen. Möglicherweise führt dies dazu, dass sie sich im Erleben als westlich orientiert und stark distanziert zur DDR fühlt.

Sie hat gelernt von Kindheit an, sich anzupassen, ohne jedoch zu sehr politisch engagiert zu sein. Auch nach der Wende ist diese Haltung für sie in ihrem Erleben eine hilfreiche, die ihr ermöglicht, in dem neuen System ihren Ort zu finden.

An ihrer familiären Lebensgeschichte wird deutlich, dass Birgit Hahne auch schwierige Situationen für sich als Herausforderung erlebt, die sie möglichst erfolgreich bewältigen will. „das beweis‘ ich mir selber dass ich das schaffe“ scheint wie ein Lebensmotto zu sein, das sich möglicherweise aus dieser frühen Erfahrung als alleinerziehende Mutter und Studentin ergeben hat. Als erfolgreich erlebt sie im familiären Bereich insbesondere, die (berufliche) Entwicklung ihrer beiden Söhne, auf die sie stolz ist.

Was darf nicht dazu gehören? Emotionen insbesondere im Zusammenhang mit Krisensituationen in ihrem Leben werden kaum spürbar. Sie bleiben weitgehend verborgen, und dürfen selbst im Erleben keinen Raum einnehmen. Sie würden vermutlich einen Schatten werfen auf ihr ‚glattes‘ Selbstbild einer erfolgreichen Frau, den sie als störend empfinden würde.

### 3.4. Feinanalyse

Die Textstelle ist dem Beginn des Interviews entnommen. Es hatte zunächst technische Probleme gegeben. Nachdem das Aufnahmegerät lief, hat die Interviewerin die erzählgenerierende Frage gestellt:

Also , ich hab Ihnen erzählt dass ich Interesse habe an , Frauen die soziale Einrichtungen leiten und danke Ihnen auch sehr dass Sie sich für dies Interview bereitstellen , und möchte Sie jetzt einfach bitten aus Ihrem Leben , zu erzählen und auch wie Sie dazu gekommen sind diese Einrichtung zu leiten , ja und Sie haben Raum dafür und später werd ich auch noch mal nachfragen.

Danach setzt die Biographin (B.) ein. Textstelle 1/17-1/27

#### 1. „Gut , ich freu mich erst ma“

- 1.1. B. will gute Atmosphäre schaffen
- 1.2. B. weiß nicht genau, was sie erwartet; ganz geheuer ist es B. nicht
- 1.3. B. präsentiert sich als ein Mensch, der positiv denkt

- 1.4. Höflichkeitsfloskel; es wird nicht deutlich, ob wirklich Freude da ist
  - 1.5. B. präsentiert sich aktiv; wirkt wie Anmoderation einer Teamsitzung
  - 1.6. B. präsentiert sich kooperativ
  - 1.7. B. kann die Situation nicht einschätzen und will nichts Falsches sagen
  - 1.8. B. präsentiert sich als nette Person
  - 1.9. B. präsentiert sich wie auf einer Bühne; sie inszeniert sich
  - 1.10. B. ist gewohnt, zu moderieren und zu leiten; sie macht in dieser Situation das, was sie immer macht
  - 1.11. B. fühlt sich sicher und selbstbewusst
- FH 1: B. bekundet Freude über die Einladung zum Interview  
FH 2: B. äußert Bedenken

**2. „dass Sie , ja mich ausgewählt haben ((lacht ein bisschen))“**

- 2.1. FH 1 bestätigt
  - 2.2. FH 2 nicht bestätigt
  - 2.3. Ich bin eine besondere Person (B. scheint sich auch so zu erleben)
  - 2.4. Interviewerin darf sich glücklich schätzen
  - 2.5. B. will gute Atmosphäre schaffen > 1.1.
  - 2.6. B. setzt einen positiven Rahmen
  - 2.7. Bei B. sind Zweifel da > 1.2.
  - 2.8. B. präsentiert sich übercharmant
- FH: B. steigt in das Thema ein

**3. „m: ich hoffe / dass Sie’s auch nicht bereuen ((amüsiert))“**

- 3.1. FH nicht bestätigt
  - 3.2. B. präsentiert sich anbiedernd, übercharmant > 2.8.
  - 3.3. Interviewerin soll B. sympathisch finden
  - 3.4. Kann Drohung sein
  - 3.5. B. präsentiert sich kokettierend
  - 3.6. Ich bin eine interessante Person (B. scheint sich auch so zu erleben)
  - 3.7. ‚Fishing for Compliments‘
  - 3.8. B. macht sich über sich selbst ein wenig lustig
  - 3.9. Lachen als nonverbale Kontaktaufnahme
  - 3.10. B. ist sich selbst vielleicht nicht sicher, dass sie etwas Interessantes zu bieten hat; möchte aber als interessant erlebt werden; ist bereit, sich dafür anzustrengen
  - 3.11. „Verkaufsgespräch“; B. will sich selbst gut verkaufen
- FH 1: B. kommt zum Thema

FH 2: B. fängt an, als Angebot

**4. „vielleicht erst mal zu meiner Person ,“**

- 4.1. FH 1 bestätigt
- 4.2. FH 2 bestätigt
- 4.3. B. benötigt Zustimmung von Interviewerin > 3.3.
- 4.4. B. möchte es richtig machen >1.7.
- 4.5. B. möchte positiv bewertet werden
- 4.6. „Verkaufsgespräch“ > 3.11.
- 4.7. Es ist für B. unverfänglich, mit eigener Person anzufangen
- 4.8. B. bestimmt die Form; ist aktiv > 1.5.
- 4.9. B. präsentiert sich unsicher
- 4.10. B. zentriert sich um sich selbst; gibt ihr mehr Sicherheit als über Familie zu sprechen
- 4.11. B. eckt nicht gern an; zeigt sich eher opportunistisch und anpassungsbereit; ist eine Überlebensstrategie
- 4.12. Versachlichung, indem B. distanziert Lebenslaufdaten präsentiert
- 4.13. B. zeigt Kooperationsbereitschaft > 1.6.

FH: Lebenslaufdaten

**5. „ich bin also achtundvierzig Jahre bin verheiratet hab zwei erwachsene Söhne ,“**

- 5.1. FH bestätigt
- 5.2. B. präsentiert sich klar und sachlich
- 5.3. B. präsentiert sich genau
- 5.4. Ich bin eine Frau, die es im Leben geschafft hat; Erfolgsfrau, keine Aussteigerin
- 5.5. Angepasst, weil „es sich gehört“ > 4.11.
- 5.6. Ich bin nicht angreifbar; Distanz > 4.12.
- 5.7. B. erlebt sich unsicher und braucht deshalb klare, geregelte Form

FH: Beruf, der erfolgreich sein muss (Leitungsposition)

**6. „und , ja , werd halt auch Oma , im September ,“**

- 6.1. FH nicht bestätigt
- 6.2. B. präsentiert sich als Familienmensch
- 6.3. B. präsentiert sich als angepasst; ‚wie es sich gehört‘ > 5.5. > 4.11.
- 6.4. B. präsentiert sich als stolz
- 6.5. Oma zu werden ist für sie wichtig und schön
- 6.6. Generationenfolge wird gewahrt
- 6.7. B. präsentiert sich als jemand, der Kinder mag
- 6.8. Meine Kinder haben es auch zu etwas gebracht
- 6.9. B. präsentiert sich kokettierend > 3.5.
- 6.10. B. wird persönlicher; Daten gehen über normalen Lebenslauf hinaus
- 6.11. Interviewerin soll B. sympathisch finden > 3.3.
- 6.12. B. präsentiert sich nicht als Angeberin

FH 1: B. kommt auf ihren Beruf (Leitungsposition) zu sprechen

FH 2: Beruf der Kinder wird Thema

FH 3: B. thematisiert Familie

**7. „da freun wa uns einlich auch sehr drauf“**

- 7.1. FH 1 nicht bestätigt
- 7.2. FH 2 nicht bestätigt
- 7.3. FH 3 bestätigt
- 7.4. Das Kind war nicht geplant
- 7.5. Ereignis ist im Erleben von B. zweifelhaft; in ihrer Präsentation jedoch toll
- 7.6. B. definiert sich über Familie; Familie ist ihr wichtig
- 7.7. B. präsentiert sich als Familienmensch > 6.2.
- 7.8. Familie steht vor allem anderen
- 7.9. B. präsentiert sich in einer Einheit, in einem Zusammenhang
- 7.10. B. lässt sich auch von Emotion leiten
- 7.11. B. entspricht der vermuteten Erwartung, sich sehr persönlich zu präsentieren

FH 1: Beruf wird Thema

FH 2: B. bleibt bei Enkelkind und Familie

**8. „ja und in dieser Arbeit die ich“**

- 8.1. FH 1 unklar
- 8.2. FH 2 unklar

- 8.3. B. vermischt Familie und Beruf
- 8.4. Familie wird als Arbeit erlebt
- 8.5. andere Form von Arbeit außerhalb der Familie
- 8.6. B. nimmt Bezug; es scheint klar zu sein, um was es sich handelt
- 8.7. Arbeit ist das eigentliche Thema; das andere wird schnell im Vorfeld benannt und abgehandelt
- 8.8. B. hält sich bedeckt

FH: B. spricht über die Arbeit als Beruf

**9. „die ich schon seit (2) fünfzehn Jahren- jetzt am ersten Juni ich hab grad nachgesehen , warn’s fünfzehn Jahr=“**

- 9.1. FH bestätigt
- 9.1. B. präsentiert sich genau > 5.3.
- 9.2. Ein langer Zeitraum, in dem die gleiche Arbeit von B. gemacht wird
- 9.3. B. nimmt Bezug; es scheint klar zu sein, um was es sich handelt > 8.6.
- 9.4. B. präsentiert sich als stolz > 6.4.
- 9.5. Sie kann es selbst kaum glauben, dass sie schon so lange diese Arbeit macht
- 9.6. Sie musste den Zeitraum überprüfen
- 9.7. B. möchte von Interviewerin Anerkennung
- 9.8. ‘Fishing for Compliments’ > 3.7.

FH: B. geht näher auf die Arbeit ein

**10. „natürlich nich in der Form so wie das heute is sondern , ähm , viel kleiner angefangen“**

- 10.1. FH bestätigt
- 10.2. Es gibt einen Unterschied zwischen damals und heute
- 10.3. Die Anfänge waren klein
- 10.4. B. präsentiert sich als jemand, der viel geschafft hat und erfolgreich ist > 5.4.
- 10.5. Es hat sich für B. gelohnt, so viele Jahre – von Anfang an – dabei zu sein
- 10.6. B. präsentiert sich als stolz > 9.5. > 6.4.
- 10.7. Es gab Veränderungen

FH: B. bleibt bei dem Thema ‚Arbeit‘

**11. „aber , jetzt diese Tätigkeit (2) mach ich seit ja , ersten Januar neunzehnhundertzweiundneunzig /“**

- 11.1. FH bestätigt
- 11.2. Die Tätigkeit heute ist die eigentlich wichtige Arbeit
- 11.3. Es gibt einen Unterschied zu früheren Tätigkeiten
- 11.4. B. präsentiert sich genau > 9.2. > 5.3.
- 11.5. Das Datum ist für B. wichtig
- 11.6. B. präsentiert sich als jemand, der viel Erfahrung hat
- 11.7. B. präsentiert sich als jemand, der wichtig ist in dieser Tätigkeit
- 11.8. B. präsentiert sich als stolz > 10.6. > 9.5. > 6.4.
- 11.9. B. kann sich nicht vorstellen, etwas anderes zu machen

FH: B. bleibt bei dem Thema ‚Arbeit‘

**12. „ist dieser Verein so wie er heute besteht ((pointiert))/ gegründet worden“**

- 12.1. FH bestätigt
- 12.2. Die Organisationsform wird deutlich, in deren Rahmen ihre Tätigkeit stattfindet
- 12.3. Die Gründung ist ein wichtiges Ereignis gewesen
- 12.4. B. ist von Anfang an dabei > 10.5.
- 12.5. Der Verein hat B. die Möglichkeit geboten, das zu tun, was ihr wichtig ist
- 12.6. B. präsentiert sich als stolz > 11.8. > 10.6. > 9.5. > 6.4.
- 12.7. B. gehört dazu
- 12.8. Es läuft alles ‚rund‘
- 12.9. B. zeigt sich anpassungsbereit; ist für B. eine Überlebensstrategie > 5.5. > 4.11.
- 12.10. B. präsentiert sich eingebunden, in einem Zusammenhang stehend > 7.9.
- 12.11. Es wird weitergehen

FH: B. beschreibt ihre Tätigkeit näher

Ich bin also jemand der im Osten groß geworden is , /I: Ja/ hab alle Höhen und Tiefen , dessen miterlebt , was es gegeben hat , von Kindheit an , muss ich dazu sagen ich bin also in dem Staat groß geworden (2) hab ähm meine Schulausbildung abgeschlossen , hab also zehn Klassen Schule gemacht , hab im Anschluss `ne Lehre als Bankkauffrau , absolviert und habe unmittelbar danach mein Studium an der Finanzfachschule Gotha , begonnen das war also die hiesige äh äh Schule die dazu in Frage kam , un:d (2) kann mich jetzt Diplombetriebswirtin nennen , Muss ich dazu sagen /bin ich auch `n bisschen stolz drauf ((schneller))/ , dass dieser Beruf auch bei uns äh in der Form anerkannt is (2)



## **Zusammenfassung**

Die Feinanalyse hat folgende Strukturergebnisse hervorgebracht:

Birgit Hahne ist daran gelegen, eine gute Atmosphäre zu schaffen und einen positiven, sympathischen Eindruck zu machen. Sie weiß, was sich ‚gehört‘ und beginnt entsprechend mit einer Höflichkeitsfloskel. Sie präsentiert sich von Anfang an als eine Frau, die leiten kann und aktiv das Geschehen gestalten will. Der Eindruck ist, dass Birgit Hahne sich im Interview so verhält, wie sie sich immer verhält. Darin scheint sie sich sicher und selbstbewusst zu fühlen.

Sie präsentiert sich als nette Person, fast übercharmant und kokettierend. Sie selbst scheint sich als interessante Person zu erleben und möchte entsprechend von anderen als interessant erlebt werden. Sie inszeniert und präsentiert sich wie auf einer Bühne.

Birgit Hahne möchte auf keinen Fall ‚anecken‘; sie möchte alles richtig machen und bei der Interviewerin ‚gut ankommen‘. Sie präsentiert sich als kooperativ und anpassungsbereit. Es ist zu vermuten, dass dies ein Verhaltensmuster ist, das für sie in der DDR-Zeit und auch nach der Wende eine Überlebensstrategie war. Dieses Verhaltensmuster hat sie beibehalten und es wird vermutlich in Situationen, die zunächst noch unklar sind und sie in gewisser Weise auch verunsichern, wie bei diesem Interview, zum Ausdruck kommen.

Birgit Hahne beginnt wie in einem Vorstellungsgespräch mit der eigenen Person. Sie stellt Daten ihres Lebenslaufes kurz vor. Dies scheint vermutlich unverfänglich für sie zu sein und erlaubt ihr, in Distanz zu bleiben und nicht so viel von sich selbst zu zeigen. Sie erlebt sich vermutlich in der Situation auch als unsicher und braucht deshalb eine klare sachliche Form; mit der sie sich präsentieren kann. Sie benennt Daten, die nicht zweifelhaft sind und ihre Präsentation als sympathische, erfolgreiche Person unterstützen sollen.

Zunächst präsentiert sich Birgit Hahne als Familienmensch. Die Familie ist für sie wichtig. Verheiratet zu sein, ihre Söhne, das Enkelkind, das bald geboren wird. Vermutlich war das Kind nicht geplant; deshalb ist für die Biographin dies Ereignis im Erleben eher zweifelhaft, aber sie präsentiert dies Ereignis als etwas Großartiges. Es ist zu vermuten, dass auch familiäre Ereignisse unter der Prämisse des Erfolgs zu sehen sein sollen. Erfolgreich zu sein scheint für sie überlebenswichtig zu sein.

Birgit Hahne ist eine Frau, die im Leben Erfolg hat. Sie präsentiert sich als stolz; stolz auf ihre Familie, stolz auf ihre langjährige, berufliche Tätigkeit, auf die sie zu sprechen kommt.

Für sie ist vermutlich ihre berufliche Tätigkeit das eigentlich Wichtige. Die Familie wird nach dem ‚warming up‘ sozusagen kurz abgehandelt, um dann auf das ‚Eigentliche‘ zu sprechen zu kommen. Wichtig ist der Biographin die

Zeitspanne, in der sie diese Tätigkeit ausübt. Es scheint klar zu sein, um welche Tätigkeit es sich handelt, so dass sie sie nicht explizit benennt.

Birgit Hahne gibt zwei Zeitspannen für ihre Tätigkeit an, ohne jedoch näher auf diese ‚Ungereimtheit‘ einzugehen. Es scheint, dass Brüche ungenannt bleiben bzw. nur angedeutet werden; und dass es in ihrer Tätigkeit Veränderungen gegeben hat, die sie ebenfalls nicht genau benennt. Im Gegensatz dazu scheint sie Wert auf genaue Daten und Zeitangaben zu legen.

Es wird deutlich, dass es Entwicklungen gegeben hat. Die Arbeit ist aus kleinen Anfängen größer und umfangreicher geworden. Birgit Hahne präsentiert sich als eine Frau, die es geschafft hat, und der es gelungen ist, über diesen langen Zeitraum erfolgreich zu sein. Sie ist vermutlich in ihrer Tätigkeit anerkannt. Birgit Hahne präsentiert sich ebenfalls als eine Frau, die etwas vorweisen kann und die auf das Erreichte stolz ist.

Es fällt auf, dass sie sich stark im Präsentieren positioniert, weniger im Erleben. Dies ermöglicht ihr, ein bestimmtes Bild von sich selbst anderen zu präsentieren, das eigene Erleben aber eher verdeckt zu lassen und somit wenig von sich zu zeigen.

Persönliches soll vermutlich nicht Thema werden, vor allem dann nicht, wenn es nicht unter dem Aspekt des Erfolgs zu sehen ist.

### 3.5 Kontrastierung der erlebten mit der erzählten Lebensgeschichte

Im Folgenden werden die erlebte Lebensgeschichte und die im Interview präsentierte Lebensgeschichte miteinander in Beziehung gesetzt. Es soll deutlich werden, wie die Biographin ihr damaliges Leben im Kontrast zu dem heute Dargestellten erlebt hat. Und welche Differenzen sich durch die unterschiedlichen Fokussierungen ergeben.

#### *Berufliche Entwicklung*

Auffallend ist, dass sowohl in der Präsentation als auch im erlebten Leben die Berufsbiographie das Lebensthema für Birgit Hahne ist, das für sie im Vordergrund steht und zu einer Erfolgsgeschichte geworden ist. Die berufliche Entwicklung, die Birgit Hahne nach der Lehre mit ihrem Studium einschlägt, bestimmt ihren weiteren Lebensentwurf. Sie führt sie auf der Erfolgsspur von einer Leitungsposition in die andere.

Im Erleben wie im Präsentieren gibt es für Birgit Hahne zwei entscheidende Zäsuren in ihrer Berufsbiographie, die für sie auch hoch emotional besetzt sind. Zum einen ist dies der überraschende Wechsel von einem Produktionsbetrieb in das Kreisrehabilitationszentrum zwei Jahre vor der Wende. Sie erlebt dies aus der heutigen Perspektive als eine besondere Stelle, um deren Bedeutung sie für ihren persönlichen Werdegang weiß. Zum anderen ist es die Zeit nach der Wende, in der für sie existentielle Entscheidungen fallen. Die Diakonie als ein

Träger der Freien Wohlfahrtspflege aus dem Westen übernimmt die Einrichtung zusammen mit einer anderen Einrichtung und gründet die Diakonische Behindertenhilfe. Birgit Hahne bekommt die Leitungsstelle, die sie auch zur Zeit des Interviews innehat. Sie präsentiert und erlebt sich als eine kompetente und erfolgreiche Führungskraft.

Im erlebten Leben werden – anders als im präsentierten Leben – im Zusammenhang mit bestimmten Übergangs- und Umbruchzeiten ihre Empfindungen deutlicher. Für Birgit Hahne bleibt die Tatsache, dass sie kein Abitur machen konnte, ein Thema. Sie hat zwar andere Wege gefunden, ihre berufliche Position zu gewinnen, aber dennoch scheint sie auch heute noch als ein Manko zu erleben, dass sie kein Abitur machen konnte. Für Birgit Hahne ist es deshalb besonders wichtig, dass ihre beiden Söhne Abitur gemacht haben.

Auch die Übernahme der ökonomischen Leitungsstelle des Kreisrehabilitationszentrums wird vermutlich mit Zweifeln verbunden gewesen sein, dieser neuen Aufgabe gerecht werden zu können. Auch nach der Wende scheinen für Birgit Hahne Unsicherheit und Ungewissheit virulent gewesen zu sein – bis sich die Situation zu ihren Gunsten geklärt hat.

Sowohl in der Präsentation als auch im Erleben spielen bestimmte Menschen eine fördernde Rolle in ihrer Berufsbiographie. Sie hat Unterstützung erfahren, so dass sie auch erfolgreich sein konnte. Eine besondere Bedeutung nimmt dabei insbesondere Pfarrer Heine ein. Er ist es, der nach der Wende den Weg in die Zukunft bahnt und ihr zu ihrer Leitungsposition verhilft, die sie bis in die Gegenwart hinein innehat.

Noch stärker als in der Präsentation wird im erlebten Leben seine Bedeutung für Birgit Hahne deutlich. Denn er ist es vor allem, der wesentlich zu ihrer Karriere nach der Wende beigetragen hat. Im Erleben wird aber auch spürbar, dass sie sich von ihren Förderern emanzipiert hat. Eigenständigkeit und Selbständigkeit sind in ihrem Erleben wichtige Faktoren, um in der Arbeit zufrieden sein zu können.

Der Stellenwert der Zusammenarbeit mit dem Leitungsteam bzw. dem Vorstand in ihrer Einrichtung wird sowohl in der Präsentation als auch im Erleben deutlich. Sie präsentiert und erlebt diese als wichtige Unterstützungssysteme in der Führung des Unternehmens.

Nur in der Präsentation dagegen stellt sich Birgit Hahne als jemand dar, die an der Arbeit mit Menschen interessiert ist; die nicht nur eine kompetente Ökonomin ist, sondern auch eine Sozialkompetenz hat. In der Präsentation legt sie Wert darauf und legitimiert im Nachhinein damit den Wechsel in die Behinderteneinrichtung. Im Erleben kommt dies jedoch nicht zum Ausdruck. Sie erlebt den Wechsel eher als zufällig und nicht geplant.

Im Erleben wie im präsentierten Leben sieht sich Birgit Hahne als jemand, die ehrgeizig ist und das Besondere und Interessante in der beruflichen Tätigkeit sucht. Sie ist für neue Chancen und Herausforderungen offen und bereit, Wechsel einzugehen, auch wenn diese mit Risiken verbunden sind. In der Präsentation hebt sie noch stärker hervor, dass sie sich jeweils als die für die jeweilige Stelle am Besten geeignete ansieht, die sowohl in Wirtschaftsbetrieben als auch in sozialen Einrichtungen eine Führungsposition übernehmen kann. Im Erleben werden auch Zweifel und Ängste im Blick auf neue Aufgabenbereiche spürbar.

Sie präsentiert sich einerseits als jemand, die etwas Besonderes ist und aus dem Rahmen fällt, andererseits aber auch als jemand, die bescheiden ist. Im Erleben empfindet sie sich selbst auch als etwas Besonderes; ihre präsentierte Bescheidenheit aber deutet möglicherweise auf ein defizitäres Erleben hin.

Sie präsentiert und erlebt sich zugleich als ein sympathischer Mensch. Insbesondere ist für ihr Erleben wichtig, Anerkennung und Akzeptanz im beruflichen Kontext zu erfahren, die sie möglicherweise durch ihre präsentierte Bescheidenheit und ihr sympathisches Wesen gewinnen möchte. Sie zeigt im Erleben Ängste vor Abwertung als ehemalige DDR-Bewohnerin, die sie durch eine starke Distanzierung zur DDR auf der Präsentationsebene zu vermeiden sucht. Auf jeden Fall ist ihre Tätigkeit insbesondere in der sozialen Einrichtung ein Bereich, in dem sie Anerkennung und Wertschätzung erfährt.

#### *Der familiäre Bereich*

Im Gegensatz zur Berufsbiographie bleibt die familiäre Lebensgeschichte im erlebten und im präsentierten Leben im Hintergrund. Vordergründig mag dies mit der fokussierten Eingangsfrage zusammenhängen; aber sowohl in der Präsentation als auch in der Analyse des erlebten Lebens wird deutlich, dass Birgit Hahne Emotionales vor allem im Zusammenhang mit ihrem Privatleben nicht thematisieren will. Sie präsentiert sich möglicherweise deshalb außerordentlich kontrolliert in dem Interview.

Ihre Kindheit und Jugend scheinen normal verlaufen zu sein; als erwachsene Frau präsentiert sie sich als jemand, die in traditionellen Familienverhältnissen lebt. Schwierigkeiten werden nur angedeutet; welche emotionale Bedeutung diese für Birgit Hahne hatten, lässt sich nur annäherungsweise analysieren.

Im erlebten Leben wird ein Ereignis in ihrer Lebensgeschichte deutlich, dass im präsentierten Leben nicht vorkommt. Es geht um die Trennung von ihrem ersten Mann, der sie mit dem gerade geborenen Kind wegen einer anderen Frau im Stich gelassen hat. Birgit Hahne ist alleinerziehende Mutter und versucht trotzdem, das gerade begonnene Studium fortzuführen und abzuschließen. In der Präsentation stellt sie die Situation eher distanziert-sachlich als eine schwierige Zeit dar. Im Erleben ist dies für sie mit Gefühlen der Kränkung verbunden.

Sie lässt sich durch diese Krise nicht von ihren beruflichen Zielen abbringen. Sie setzt ihren Ehrgeiz daran, sich selbst zu beweisen, dass sie trotz Schwierigkeiten in der Lage ist, ihre beruflichen Pläne zu verwirklichen. Sie empfindet Stolz

darüber, ihr Studium mit Erfolg beendet zu haben und damit Zugang zu mehr Wirkungsmöglichkeiten zu haben. Aber noch heute empfindet sie die damalige Situation als kränkend.

Wenn für Birgit Hahne Erfolg als Bewertungsmaßstab für ihr Leben gilt, dann wird sie vermutlich auch ihre familiäre Situation unter diesem Bewertungsmaßstab sehen. Es bestätigt sich, dass sich Birgit Hahne viel stärker im Präsentieren positioniert als im Erleben; dies gilt insbesondere auch für den familiären Bereich. Sie präsentiert sich vermutlich deshalb vor allem als Mutter zweier Söhne, weil sie – auch im Erleben – auf sie stolz sein kann, ebenso wie auf die Tatsache, dass sie Beruf und Muttersein erfolgreich vereinbaren kann. Während die eher belastenden Situationen und die damit verbundenen Gefühle von ihr kaum thematisiert werden. Sie bleiben auch in der Analyse des erlebten Lebens weitgehend verborgen.

#### *Eine DDR-spezifische Biographie*

Im Erleben wie im Präsentieren scheint die DDR-spezifische Vergangenheit ein heikles Thema zu sein. Birgit Hahne verleugnet zwar ihre Herkunft nicht, versucht sich aber immer wieder zu distanzieren. Sie präsentiert sich vor allem als politisch sauber und schon zu DDR-Zeiten westlich orientiert. Sie präsentiert sich sehr deutlich als Nichtmitglied der Partei und legt Wert darauf, dass sie sogar schon als Schülerin wenig politisch engagiert war, auch wenn sie in den Kinder- und Jugendorganisationen der DDR Mitglied war.

Möglicherweise erlebt sie es heute noch als peinlich, dass sie auch in das System eingebunden war und sich angepasst hat. Im Erleben hat sie auch Angst davor, nach der Wende als Ossi abgestempelt und abgewertet zu werden. Deshalb ist für ihr Erleben wichtig, dass ihr Studienabschluss als Diplombetriebswirtin anerkannt wird. Im erlebten Leben sind mit der Sozialisation in der DDR persönliche Nachteile für sie erfahrbar gewesen, als sie kein Abitur machen konnte. Alle weiteren beruflichen Positionen sind durch die Zurückhaltung im politischen Engagement scheinbar nicht beeinträchtigt worden. Sie konnte ihren beruflichen Werdegang eigenständig gestalten und die sich ihr bietenden Chancen nutzen. Und auch nach der Wende erlebt sie aufgrund ihrer Herkunft keine Nachteile. Im Gegenteil, ihre Karriere wird durch den Transformationsprozess erst befördert. Sie präsentiert und erlebt sich als jemand, die nun zu dem neuen, westlich orientierten System dazugehört, so als ob sie schon immer dazu gehört hätte.

Birgit Hahne hat insofern eine ‚typisch weibliche‘ DDR-Biographie, als sie ein propagiertes und gesetzlich verankertes Leitbild für weibliche Lebensläufe in der DDR, nämlich das der ‚Vereinbarung von Familie und Beruf‘, lebt. Sie scheint dieses Lebensmuster weder im Erleben noch in der Präsentation für sich in Frage zu stellen und sich damit den gesellschaftlich vorgegebenen Lebensstrukturen anzupassen. Für sie ist Familie ein wichtiger Lebenszusammenhang, für den sie jedoch nicht auf ihre Berufstätigkeit verzichten würde. Selbst in der schwierigen

Situation als alleinerziehende Mutter gab sie ihre berufliche Orientierung nicht auf. Der Beruf ermöglicht ihr eine finanzielle Unabhängigkeit, durch die sie nicht auf jemanden anderes als Versorger angewiesen ist. Dies erlebt Birgit Hahne möglicherweise als eine wichtige Lebensgrundlage vor dem Hintergrund der Scheidung von ihrem ersten Mann und den Entlassungen ihres zweiten Mannes nach der Wende.

Im Erleben wie in ihrer Präsentation scheint sich wie ein roter Faden durch alle lebensgeschichtlich relevanten Themen das Thema von Anpassung und Autonomie durchzuziehen. Durch ihre eigene kontinuierliche und durch wenige Pausen gekennzeichnete Berufserfolgsbiographie erlebt Birgit Hahne für sich eine Autonomie, die für sie selbstverständlich zu sein scheint. Sie präsentiert diese Autonomie in der Weise, dass sie als kompetente Führungskraft in allen gesellschaftlichen und organisationalen Zusammenhängen eine Führungsposition einnehmen kann. Als Führungskraft der Behindertenhilfe hat sie eine anerkannte Position, in der Selbständigkeit in ihrem Erleben einen hohen Wert hat.

Im familiären Bereich ist der konventionelle Lebensentwurf einer verheirateten Frau und Mutter im präsentierten wie im erlebten Leben ihr Lebensmuster. Selbst nach der Scheidung von ihrem ersten Mann scheint sie dies nicht in Frage zu stellen. Das heißt, dass sie hier möglicherweise an gesellschaftliche Vorgaben angepasst lebt, durch die berufliche Tätigkeit aber ihre Autonomie nicht verliert.

Autonomie und Anpassung spiegeln sich auch wider in der Selbstpräsentation ihrer Person. Sie präsentiert sich im Interview als kooperativ, sympathisch, kokettierend und charmant. Im Wissen um die Wirkung. Sie will nicht arrogant oder anmaßend erscheinen, sondern bescheiden. Es ist davon auszugehen, dass dies für sie eine Präsentationsform ist, um beim Gegenüber gut anzukommen. Möglicherweise ist dies ein durch die DDR-Zeiten geübtes angepasstes Verhalten. Zugleich bestimmt sie selbst, was sie sagt und wie viel sie an Gefühlen zeigt.

## **4. Fallrekonstruktion – Analyse des Interviews von Beate Spangenberg in Auswahl**

### 4.1 Analyse der biographischen Daten

#### 4.1.1. Biographische Daten

Familiensituation:

Vater ist 1935 geboren; von Beruf Schneidermeister; ist außerdem Stellwerksmeister und Fahrdienstleiter bei der Reichsbahn bis 1993; Mutter ist 1940 geboren; war von 1963 bis 1993 bei der Reichsbahn; danach arbeitslos; von 1998 bis 2000 Hauswirtschafterin; Großmutter mütterlicherseits ist 1912 geboren; Großvater mütterlicherseits 1909; die Großeltern väterlicherseits leben nicht mehr.

- 1962 wird B. geboren in einem Ort in Thüringen in der 5 km-Zone, der zum Sperrgebiet gehört; lebt mit Großeltern und Eltern zusammen auf kleinem Bauernhof; Eltern arbeiten in drei Schichten bei der Reichsbahn
- 1963 Geburt der Schwester;  
Beginn der Schule im Heimatort; Mitglied bei den Pionieren
- (1974) Beginn der Krankheit (endogenes Ekzem); führt zu 8 Wochen Krankenhausaufenthalt; B. ist auf Hilfe angewiesen beim Waschen, Essen usw.
- (1975) Konfirmation und Jugendweihe
- (1977) Mitglied in der FDJ (Beginn der 8. Klasse)
- 1979 Ekzem ist geheilt; B. bekommt Ausbildungsplatz als Krankenschwester nach der 10. Klasse in der medizinischen Fachschule in Neuhaus
- 1979 Praktika während der Ausbildungszeit in Pflegeheimen der Stadt
- 1982 Ende der Ausbildung; Examen; währenddessen Tod der Oma (es gab viel Kontakt); Beginn der Arbeit im Pflegeheim;  
B. tritt nicht in Partei ein;  
B. ist stellvertretende Stationschwester und Mentorin für die Auszubildenden
- (1983) Bewerbung zur Armee; Ablehnung; B. bleibt im Pflegeheim

- 1984 lernt B. einen Mann kennen, mit dem sie eine Beziehung eingeht
- 1985 Heirat; B. ist im dritten Monat schwanger; B. hat Nierenbeckenentzündung; B.'s Mann ist Kfz-Schlosser
- 1986 Geburt einer Tochter; B. hört im Pflegeheim auf; Erziehungsurlaub; Bewerbung als Gemeindeschwester im Heimatort; B. wird abgelehnt
- 1986 B. arbeitet stundenweise als Fußpflegerin; B. beginnt in der Ambulanz als Sprechstundenschwester mit Früh-, Spät- und Nachtschicht; teilweise Vertretung der Gemeindeschwester
- 1987 Besuch im Westen zum 60. Geburtstag des Bruders der Oma
- 1989 B.'s Mann zu Besuch im Westen bei einem Onkel; Geburt einer weiteren Tochter am 7. Oktober (40. Jahrestag der DDR-Gründung); B. geht in Erziehungsurlaub
- 1989 Die Wende: der Fall der Mauer; die Grenze ist offen und die Sperrzone aufgehoben; B.'s Vater ist zur Kur in Rumänien; B. bekommt Visum für die BRD; B. fährt mit ihrem Mann, ihrer ältesten Tochter, ihrer Schwester und deren Freund zur Verwandtschaft in den Westen; die jüngere Tochter bleibt bei B.s Mutter
- 1990 B. beginnt wieder zu arbeiten als Gemeindeschwester in der Ambulanz; B.'s Mann wird Werkstattleiter einer Autofirma in der Nähe im Westen
- 1991 Ambulanz wird eingestellt und B. wird von Gemeinde übernommen; B. darf nicht mehr wie bisher alles machen (wie z. B. Spritzen geben); B. braucht Anweisung vom Arzt
- 1991 Arbeiterwohlfahrt (AWO) wird Träger der Gemeindekrankenpflege; B. und eine andere Gemeindeschwester werden übernommen; B. bekommt die Leitung; B. hat den Auftrag, eine Sozialstation aufzubauen; B. informiert sich bei anderen Sozialstationen und baut die Sozialstation in ihrem Heimatort auf
- (1992) Renovierung ihres Elternhauses; Einbau der Heizung; Einschulung der ältesten Tochter



#### 4. Fallrekonstruktion – Analyse des Interviews von Beate Spangenberg in Auswahl

- (1995) Weiterbildung zur Pflegedienstleitung;  
Einschulung der zweiten Tochter
- 1997 B. kauft im Heimatort ein ehemaliges Feierabendheim, in dem die Arbeiterwohlfahrt (AWO) Betreutes Wohnen anbietet; B. investiert in das Haus; B. kündigt bei der AWO
- 1998 B. wird von ihrem Träger vom Dienst suspendiert und lässt sich krankschreiben; B. kündigt der AWO das Haus; B. übernimmt die Bewohner des Betreuten Wohnens; B. macht sich selbständig mit Hauswirtschaftsservice; B. eröffnet ambulanten Pflegedienst; fast alle bisherigen Patienten der AWO und ein Teil des Personals gehen mit zu ihr
- 1999 Altenpflegeplan des Landkreises wird erstellt; im Ort fehlt stationäre Altenhilfeeinrichtung; B. stellt Antrag bei der Stadt und bekommt den Zuschlag; B. kauft Grundstücke; ein Grundstück hat Bestandsschutz bis 2015; die Umsetzung ihres Vorhabens verzögert sich wegen Finanzierungsproblemen;  
B.'s Schwester beginnt in der ambulanten Pflege mitzuarbeiten;  
B. ist im Gemeinderat tätig
- 2001 B. bekommt nach mehreren Absagen Kredit und schließt einen Vorvertrag mit Baufirma ab; B.s Mann hat schweren Verkehrsunfall; B. unterschreibt Kreditvertrag nicht; die Untersuchung ihres Mannes ergibt als Befund ‚Epilepsie‘;  
B. unterschreibt Kreditvertrag; B. zahlt Abfindung an Grundstücks-pächter und erhält das Grundstück; B. beginnt mit dem Bau
- 2002 B. schließt Weiterbildung zur Heimleitung ab; B. arbeitet sechzehn, achtzehn Stunden pro Tag; das Pflegeheim wird fertig gestellt und eingeweiht am 40. Geburtstag von B.; das Pflegeheim ist voll belegt
- 2003 B. ist ein Vierteljahr krankgeschrieben (Burn-out-Syndrom);  
B.s älteste Tochter beginnt Lehre als Altenpflegerin im neuen Seniorenpflegeheim
- 2004 Interview; eine Woche später feiert jüngste Tochter Konfirmation; im Juni eröffnet B. eine Tagespflege im renovierten ehemaligen Feierabendheim

#### 4.1.2. Strukturhypothesen zum gelebten Leben

Die Biographin (B.), Beate Spangenberg, wird 1962 in einem Dorf in Thüringen in der ehemaligen DDR geboren, ein Jahr nach dem Mauerbau.

Der Bau der Mauer hat das Land zum Westen hin total abgeriegelt. Waren die Grenzen vorher schon scharf bewacht, so bestand doch immerhin in Berlin noch ein freier Zugang nach Westen und in die DDR hinein. Der „antifaschistische Schutzwall“ war komplettiert worden.

Beate Spangenberg wächst auf in einem Ort, der in der Sperrzone liegt. 1952 wurde aufgrund einer Verordnung des Ministeriums für Staatssicherheit an der innerdeutschen Grenze eine 5-km-Sperrzone errichtet (vgl. Grafe, 2002, S. 35). Die dortigen Bewohner erhalten keine Interzonenpässe mehr und dürfen keinen Besuch aus Westdeutschland empfangen. Selbst Verwandte aus der DDR, die ihre Angehörigen besuchen wollen, brauchen besondere Genehmigungen in Form von Passierscheinen. Öffentliche Einrichtungen wie Lokale, Kinos, Pensionen usw. mussten geschlossen werden (vgl. Grafe, 2002, S. 36).

Die Grenze zum Westen ist ganz nah; die Bewohner können zwar hinüber sehen, aber es gibt keine alltäglichen Kontaktmöglichkeiten zum Westen. Darüber hinaus sind durch die besondere Lage des Dorfes selbst die Kontaktmöglichkeiten in das eigene Land hinein begrenzt, reglementiert. Für Beate Spangenberg bedeutet dies, von Geburt an in einem sehr begrenzten, abgeschirmten Raum groß zu werden und mit der Grenze leben zu lernen.

Beate Spangenberg wird vermutlich die Einschränkungen ihrer Freiheit und selbst bestimmten Handlungsweisen von Kindheit an erfahren. Es kann sein, dass dies für sie in ihrem weiteren Leben kein Problem ist, weil sie es nicht anders kennt; sie gewöhnt sich daran und lernt, damit gelassen umzugehen; möglich wäre auch, dass sie dagegen rebellieren wird, vielleicht auch versucht, das Land zu verlassen.

Beate Spangenberg wächst in einem Mehrgenerationenhaushalt auf. Ihre Eltern arbeiten beide im Schichtdienst bei der Reichsbahn. Als sie geboren wird, ist ihr Vater 27 Jahre, ihre Mutter 22 Jahre alt. Beide haben als kleine Kinder den Krieg miterlebt, später die Teilung Deutschlands. Warum sie nicht in den Westen gegangen sind, wird nicht deutlich; möglicherweise hängt es mit familiären Bindungen zusammen. Die Großeltern väterlicherseits sind jedoch schon tot. Als ihr Vater zehn Jahre alt war, ist seine Mutter gestorben, sein Vater ist im Krieg gefallen. Beate Spangenberg's Vater war sehr früh ein Waise.

Mit den Großeltern mütterlicherseits leben sie zusammen in einem Haus; vermutlich gibt es eine enge familiäre Bindung auch seitens des Vaters. Die Großeltern werden sich vermutlich um sie kümmern, wenn die Eltern zur Arbeit sind. Der Vater von Beate Spangenberg hat eine verantwortliche Leitungsposition als Fahrdienstleiter auf dem Stellwerk; die Mutter arbeitet ebenfalls bei der Reichsbahn; es wird nicht deutlich in welcher Funktion.

Beate Spangenberg wird in einer ländlich-bäuerlichen Umgebung groß und lernt möglicherweise von klein auf, mitzuhelfen. Es ist ein Leben, das ihr vermutlich Geborgenheit und Sicherheit gibt. Bis zu ihrem 7. Lebensjahr wächst sie ohne Geschwister auf, wie ein Einzelkind, das vermutlich viel Zuwendung durch die Erwachsenen erfährt. Es wird nicht deutlich, ob sie in einen Kindergarten geht. Es scheint so, dass sie vor allem Umgang mit den Erwachsenen hat.

Als Beate Spangenberg in die Schule kommt, wird ihre Schwester geboren. Sie muss die Zuwendung der Eltern und Großeltern teilen. Möglicherweise hat sie sich Geschwister gewünscht und freut sich jetzt. Möglicherweise ist sie aber auch eifersüchtig. Durch die Schule, die Mitgliedschaft bei den Pionieren und die Timurhilfe<sup>18</sup> ergeben sich für sie vermutlich Freundschaften und tägliche Kontakte mit Kindern ihrer Altersgruppe.

Als Beate Spangenberg zwölf Jahre alt ist, wird sie krank. Das endogene Ekzem zwingt sie zu einem längeren Krankenhausaufenthalt.<sup>19</sup> Beate Spangenberg ist auf Hilfe angewiesen. Es ist anzunehmen, dass ihre Abhängigkeit und eigene Hilflosigkeit für sie eine Krise in ihrem Leben bedeutet. Für Beate Spangenberg bedeutet dies, aus allen bisherigen Lebensvollzügen und sozialen Bezügen wie Elternhaus und Schule herausgerissen und allein in einer fremden Umgebung zu sein. Sie wird durch diese Krankheit in einem Alter befallen, in der sie vermutlich in der Pubertät ist, in der das Äußere eine wesentliche Rolle spielt. Für sie wird es möglicherweise eine kränkende Erfahrung sein; vermutlich aber auch ihre Selbständigkeit fördern.

Ein Jahr später nimmt Beate Spangenberg sowohl an der Jugendweihe als auch an der Konfirmation teil. Sie scheint sich den Gegebenheiten des Staates anzupassen, indem sie bei den staatlich verordneten Angeboten (Pioniere, FDJ, Jugendweihe) mitmacht.<sup>20</sup> Möglicherweise will sie sich keine Chancen verbauen und nicht besonders auffallen. Dennoch lässt sie sich konfirmieren; es ist anzunehmen, dass in der Familie Kirche noch eine Rolle spielt.

Beate Spangenberg hat einen normalen Schulverlauf; nach der 10. Klasse der Polytechnischen Oberschule fängt sie eine Ausbildung als Krankenschwester an. Ambitionen auf eine weiterführende Schule zum Abitur scheint sie nicht zu haben.

Ihr Krankheitserlebnis hat möglicherweise zu diesem Berufswunsch motiviert, anderen zu helfen. Sie selbst ist wieder gesund. Zum ersten Mal kommt Beate

---

<sup>18</sup> B. war in der Timurhilfe aktiv; Timurhilfe bedeutete, dass hilfsbereite Jungen und Mädchen älteren Menschen beim Einkaufen und Kohlen schleppen halfen; „Timur und sein Trupp“ war ein Buch von Arkadi Gaidar (vgl. Das dicke DDR-Buch, 2002, S. 163).

<sup>19</sup> Endogenes Ekzem ist eine flächenhafte, entzündliche Hautveränderung mit Juckreiz; möglicherweise ist die Disposition vererbt; betroffen sind bei Erwachsenen oft Gelenkbeugen, Gesicht, Hals, Nacken, Schulter und Brust (vgl. Psychembel, Klinisches Wörterbuch, 1994).

<sup>20</sup> Die Jugendweihe wurde 1956 eingeführt; die Teilnahme sollte freiwillig und neben der Konfirmation möglich sein; 95 % der Jugendlichen im 8. Schuljahr nahmen daran teil (vgl. Grünberg, 1995, S. 48).

Spangenberg aus ihrem Heimatort in eine größere Stadt, um die Ausbildung als Krankenschwester an der medizinischen Fachschule zu absolvieren.<sup>21</sup> Sie hat neue Kontakte und möglicherweise auch eine größere Selbständigkeit.

Beate Spangenberg wählt einen scheinbar typischen Frauenberuf, in dem sie sich für andere einsetzen kann. Neben der Theorie lernt sie als Praktikantin zugleich die Praxis kennen.

Es ist zu vermuten, dass ihr die Arbeit Spaß macht. Da die Ausbildung einem Studium gleichgesetzt ist, ist sie vermutlich auch stolz, in dieser Ausbildung zu sein. Andererseits könnte die Praxis ihr Berufsziel auch in Frage stellen und zu Selbstzweifeln führen.

Beate Spangenberg beendet ihre Ausbildung. Während ihres Examens stirbt ihre Oma. Sie wird mit dem Tod in der eigenen Familie konfrontiert, als sie in einer für sie wichtigen Prüfungssituation ist. Der Tod der Oma, die von Kindheit an für sie da war, ist für sie vermutlich sehr schmerzlich; ihr wird möglicherweise bewusst, wie wichtig für sie die Familie ist.

Beate Spangenberg schafft ihr Examen und beginnt mit der Arbeit in einem Pflegeheim. Sie wird stellvertretende Stationsschwester und Mentorin. Es ist zu vermuten, dass Beate Spangenberg ehrgeizig ist und sich beruflich weiterentwickeln will. In dieser Trauersituation vermag ihr die Arbeit möglicherweise auch zu helfen, über den Tod ihrer Oma hinweg zu kommen.

Im selben Jahr steht Beate Spangenberg vor der Entscheidung, ob sie in die Partei eintreten soll oder nicht; sie entscheidet sich dagegen. Es scheint so, dass für Beate Spangenberg hier eine Grenze des Mitmachens ist, auch auf die Gefahr hin, Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Sie scheint eine klare Position dem Staat bzw. der Partei gegenüber zu haben. Die Folge ihrer Entscheidung ist, dass sie im Pflegeheim weiter arbeiten muss.

Mit 21 Jahren bewirbt sich Beate Spangenberg bei der Armee. Dies scheint auf ein eher systemkonformes Verhalten hinzudeuten. Vermutlich hat sie den Wunsch, etwas Neues auszuprobieren. Möglicherweise sind ihr die bisherigen Lebensvollzüge zu eng, zu begrenzt. Es kann sein, dass der Tod der Oma ihren bisherigen Berufswunsch in Frage stellt; ihr die Grenzen des Helfens und Heilens deutlich gemacht hat. Möglicherweise möchte sie mit 21 Jahren auch nicht nur mit alten, kranken Menschen und dem Tod konfrontiert sein. Beate Spangenberg wird jedoch abgelehnt und bleibt in ihrer Arbeitsstelle.

Ein Jahr später lernt sie einen Mann kennen, in den sie sich verliebt; ein Jahr später heiraten sie. Beate Spangenberg ist im dritten Monat schwanger; es kann sein, dass dies der Grund war, zu heiraten; möglicherweise hätten sie aber auch ohne Schwangerschaft geheiratet. Beate Spangenberg wird während der Schwangerschaft krank und wird sich vermutlich Sorgen um ihr Kind machen.

---

<sup>21</sup> Die Ausbildung an medizinischen Fachschulen in der DDR war einem Studium gleichgesetzt; die Auszubildenden waren Studierende; Krankenschwestern waren in der DDR eine medizinische Fachkraft, deren Befugnisse weitreichend waren. (vgl. Höltge, 2001)

Es ist anzunehmen, dass für Beate Spangenberg Kinder und Familie neben der beruflichen Tätigkeit wichtig sind. Es kann sein, dass sie sich nach dem geplatzten Stellenwechsel zunächst mehr aus dem Beruflichen zurückziehen will ins Privatleben.

Beate Spangenberg bekommt eine Tochter und hört im Pflegeheim auf. Sie bewirbt sich um die Stelle der Gemeindeschwester, die sie aber nicht bekommt. Wieder einmal stößt sie an Grenzen und steht vor der Frage, was sie nun tun soll. Die Stelle der Gemeindeschwester scheint die zu sein, die sie gerne gehabt hätte; möglicherweise auch, weil sie in ihrem Heimatort ist. Beate Spangenberg könnte vermutlich Beruf und Muttersein durch die Unterstützung ihrer Eltern gut vereinbaren. Sie geht in Erziehungsurlaub.

Doch ihr scheint der Beruf wichtig zu sein und so ist sie stundenweise als Fußpflegerin tätig bis sie als Sprechstundenschwester in der Ambulanz anfangen kann. Sie muss in drei Schichten – wie ihre Eltern auch – arbeiten, übernimmt teilweise auch die Vertretung der Gemeindeschwester. Die familiären Bindungen scheinen für Beate Spangenberg wichtig zu sein.

1987 hat sie die Möglichkeit, die Verwandtschaft im Westen zu besuchen und den Westen kennenzulernen. Möglicherweise weckt dies den Wunsch, ganz im Westen zu bleiben; es ist jedoch anzunehmen, dass sie niemals ihre Familie im Stich lassen würde.

1989 ist das Jahr der „Wende“.

Noch vor der Wende fährt ihr Mann zu einem Geburtstag eines Onkels in den Westen. Es scheint sich noch nicht abzuzeichnen, welche Veränderungen bevorstehen. Nach seiner Rückkehr bekommt Beate Spangenberg eine weitere Tochter. Sie wird geboren am 7. Oktober, dem 40. Jahrestag der Gründung der DDR; kaum vier Wochen später hört die DDR auf, als ein eigener Staat zu existieren. Im November fällt die Mauer; sind die Grenzen geöffnet.

Beate Spangenberg muss die neuen unbegrenzten Möglichkeiten gleich ausprobieren. Sie und ein Teil der Familie nutzen die neu gewonnene Freiheit, zu den Verwandten in den Westen zu fahren. Nur ihre Mutter und ihre jüngste Tochter bleiben zu Hause; der Vater ist zur Kur in Rumänien. Beate Spangenberg sieht möglicherweise für sich und ihre Familie ganz neue Lebenschancen.

Doch sie bleibt in ihrem Heimatort und wechselt nicht mit ihrer Familie in den Westen; ihr Mann nimmt eine Arbeitsstelle in der Nähe im Westen an und wird Werkstatteleiter einer Autofirma. Sie selbst bleibt nach dem Erziehungsurlaub Gemeindeschwester im Heimatort. Möglicherweise ist Beate Spangenberg so tief verwurzelt und mit ihrer Herkunftsfamilie verbunden, dass für sie ein Wechsel in den Westen nicht in Betracht kommt; möglicherweise ist durch die offene Grenze auch kein Bedarf mehr; für sie ist der Westen in die Nähe gerückt. Es bedeutet, dass möglicherweise Beate Spangenberg mit der offenen Grenze nun auch eine neue Entscheidungsfreiheit für ihre Lebensplanung hat.

Die Wende und die weitere Entwicklung der Wiedervereinigung bedeuten möglicherweise doch Verunsicherung und Zukunftsängste. Mit der Wende sind für Beate Spangenberg auch Veränderungen in ihrem beruflichen Umfeld verbunden. Die Gemeinde übernimmt Beate Spangenberg als Gemeindegeschwester, als die Ambulanz geschlossen wird. Ihre Arbeitsbedingungen unterliegen nun den gesetzlichen Regelungen der BRD und bedeuten für sie möglicherweise eine Einschränkung ihrer bisherigen Selbständigkeit.

Nachdem die Arbeiterwohlfahrt die Trägerschaft für die Gemeindekrankenpflege übernommen hat, wird Beate Spangenberg mit der Leitung einer Sozialstation beauftragt, die sie aufbauen soll. Es ist anzunehmen, dass Beate Spangenberg mit Ehrgeiz diese Aufgabe wahrnimmt und sie erfolgreich umsetzen will. Vermutlich hat Beate Spangenberg das Ziel erreicht, in ihrer Qualifikation als Krankenschwester auch eine verantwortliche Position innezuhaben.

Durch die Übernahme der Leitung der Sozialstation hat sich vermutlich für Beate Spangenberg beruflich eine konstante Perspektive ergeben, die ihr ermöglicht, beides zu verbinden, das Private mit dem Beruflichen. Beate Spangenberg hat vermutlich in ihrer Familie ein Unterstützungssystem, das ihr berufliche Freiräume ermöglicht, nachdem ihre erste Tochter in die Schule gekommen ist. Es ist anzunehmen, dass mit der Renovierung des Elternhauses eine grundlegende Entscheidung für die Zukunft getroffen ist, in ihrem Heimatort zusammen mit ihren Eltern zu leben.

Drei Jahre später kommt auch ihre zweite Tochter in die Schule. Es ist zu vermuten, dass sie beruflich weiterkommen will und sie deshalb mit der Weiterbildung zur Pflegedienstleitung beginnt. Möglicherweise muss sie auch als Leiterin der Sozialstation eine Qualifikation als Pflegedienstleitung vorweisen. Es scheint so, als ob sowohl im privaten als auch im beruflichen Bereich alles ‚normal‘ verläuft.

Mit 35 Jahren beginnt jedoch für Beate Spangenberg eine neue Phase ihres Lebens. Sie gibt die Sicherheit einer fest angestellten Mitarbeiterin auf und geht ein Wagnis ein. Sie macht sich selbständig im Pflegebereich. Es lässt darauf schließen, dass sie eigene Vorstellungen hat, die sie gerne verwirklichen möchte. Der bisherige Lebenslauf deutete jedoch nicht darauf hin, dass Beate Spangenberg den Schritt in die Selbständigkeit anstrebt. Es kann aber auch vermutet werden, dass Beate Spangenberg nicht mehr bereit ist – acht Jahre nach Grenzöffnung – Grenzen für sich zu akzeptieren, sondern die Freiheit der Möglichkeiten auszuprobieren möchte, selbst wenn dies ein Risiko ist.

Beate Spangenberg wird von ihrem Träger vom Dienst suspendiert, da sie nun eine Konkurrentin für ihn zu sein scheint; sie lässt sich krankschreiben. Es ist zu vermuten, dass es keine Arbeitsgrundlage mehr gibt, nachdem Beate

Spangenberg das ehemalige Feierabendhaus gekauft und der AWO gekündigt hat.<sup>22</sup>

Sie beginnt sofort mit der Umsetzung ihrer Pläne und baut einen Hauswirtschaftsservice sowie einen ambulanten Pflegedienst auf. Die meisten der ehemaligen Patienten und MitarbeiterInnen wechseln mit zu ihr. Sie haben vermutlich Vertrauen in sie. Die Familie unterstützt Beate Spangenberg in ihrem Vorhaben; ihre Schwester arbeitet in der ambulanten Pflege mit.

Beate Spangenberg plant eine stationäre Altenhilfeeinrichtung und stellt entsprechende Anträge bei der Gemeinde. Sie bekommt den Zuschlag. Möglicherweise ist für sie hilfreich, dass sie Mitglied im Gemeinderat ist und mit ihrem Heimatort verbunden.

Sie möchte gleich starten, stößt aber wieder auf Grenzen. Die Finanzierung gestaltet sich schwierig und ein Grundstück hat Bestandsschutz. Als sie eine Kreditzusage hat, hat ihr Mann einen Unfall. Möglicherweise könnte dies die Zukunftspläne in Frage stellen. Erst als die Untersuchungen vorbei sind und die Diagnose feststeht, unterschreibt Beate Spangenberg den Vertrag und schafft die Voraussetzungen für den Baubeginn.

2002 ist das Jahr, in dem sie an ihrem 40. Geburtstag das neu gebaute Pflegeheim mit einem großen Fest einweihen kann. Sie ist nun Unternehmerin und bietet ein differenziertes Angebot im Altenhilfebereich an. Sie beendet außerdem noch ihre Weiterbildung zur Heimleitung.

Beate Spangenberg wird vermutlich stolz darauf sein, was sie alles geschafft hat. Mit dem Erfolg kommt jedoch die Krise.

Die letzten Jahre, in denen Beate Spangenberg schwer gearbeitet hat, um ihre Pläne umsetzen zu können, scheinen nicht ohne Folgen geblieben zu sein. Sie wird krank und fällt ein Vierteljahr aus. Das Burn-out-Syndrom wird diagnostiziert. Möglicherweise kann sie diese Auszeit auch als etwas Gutes für sich sehen. Für sie ist diese Krankheit möglicherweise aber auch schwierig, da sich die Einrichtung in der Aufbauphase befindet, in der sie als Verantwortliche nicht vor Ort sein kann.

Erfreulich wird vermutlich für Beate Spangenberg sein, dass ihre älteste Tochter in ihre Fußstapfen tritt und mit der Ausbildung zur Altenpflegerin in ihrem Seniorenheim beginnt.

2004 scheint Beate Spangenberg wieder voll ‚im Geschäft‘ zu sein. Die Einrichtung besteht jetzt zwei Jahre und es ist zu vermuten, dass sie sich etabliert hat. Beate Spangenberg scheint stolz zu sein auf ihren Erfolg, es geschafft zu haben und selbständige Unternehmerin zu sein. Sie kann auch an sich und ihre

<sup>22</sup>

In dem ehemaligen Feierabendhaus wurde von der AWO Betreutes Wohnen angeboten; Betreutes Wohnen ist eine Wohnform für ältere Menschen ab 60 Jahren, durch die die Selbständigkeit solange wie möglich erhalten werden soll. Die Wohnungen sind altengerecht und barrierefrei; in der Regel gibt es vor Ort Ansprechpartner, wenn nötig. Ein einheitliches Konzept des Betreuten Wohnens gibt es jedoch nicht.

Familie denken. Die jüngste Tochter hat Konfirmation. Der kirchliche Ritus scheint Beate Spangenberg und ihrer Familie wichtig zu sein.

Beate Spangenberg ist Unternehmerin; es ist zu vermuten, dass sie weiter aktiv und ehrgeizig ihre Projektideen umsetzen wird. Im Juni wird eine Tagespflege als ergänzendes Angebot im ehemaligen Feierabendheim eingerichtet.

Zusammenfassend lassen sich folgende Strukturhypothesen des gelebten Lebens darstellen:

Beate Spangenberg ist eng verbunden mit ihrem Heimatort und ihrer Familie. Zugleich geht mit der regionalen Begrenzung und familiären Bindung eine Entgrenzung einher; Beate Spangenberg verwirklicht ihr berufliches Ziel der Selbständigkeit. Sie hat den Mut und die Risikobereitschaft nach der Wende, sich diese Freiheit zu nehmen und die neuen Chancen zu nutzen.

Krankheit scheint in besonderer Weise eine Rolle im Leben von Beate Spangenberg zu spielen und dazu zu führen, dass sie Krankenschwester wird. Sie wird immer wieder sowohl persönlich wie beruflich mit Grenzen konfrontiert. Sie lernt mit den Grenzen zu leben, wie sie es als Kind auch lernen musste, mit der (innerdeutschen) Grenze zu leben.

Beate Spangenberg ist einerseits systemkonform, andererseits gibt es für sie Grenzen der Systemloyalität, so dass sie zum Beispiel nicht in die Partei eintritt.

Für Beate Spangenberg scheinen beide Lebensbereiche – Beruf und Familie – wichtig zu sein. Sie ist selbstverständlich berufstätig und zugleich Mutter.

Ihr familiäres Lebensmuster hat sie nie an der Weiterentwicklung ihrer beruflichen Fähigkeiten und der Übernahme von Leitungspositionen gehindert. Sie scheint sich in ihrem Ehrgeiz, Außergewöhnliches zu leisten, nicht beschränken zu lassen.

## 4.2. Text- und thematische Feldanalyse

### 4.2.1 Strukturhypothesen zur Selbstpräsentation

Aus den entwickelten, aber nicht angeführten Hypothesen ergibt sich ein Strukturbild der Selbstpräsentation der Biographin Beate Spangenberg, das im Folgenden dargestellt werden soll.

Am Anfang präsentiert sich Beate Spangenberg als jemand, deren Leben interessant, spannend und exotisch ist und macht damit die Interviewerin neugierig auf ihr Leben. Zugleich stellt sie sich dar als jemand, die bodenständig, verwurzelt in ihrem Heimatort und eng verbunden mit ihrer Familie ist. Möglicherweise hängt ihre enge Bindung an den Heimatort damit zusammen, dass dieser Ort in der 5-km-Sperrzone lag und von der Außenwelt sehr abgegrenzt war und einen besonderen Status innerhalb der DDR hatte.



In ihrer kurzen Vorstellung werden zwei Hauptthemen, die in ihrer biographischen Entwicklung von Bedeutung sind, benannt. Zum einen ist es ihre Familie, zum anderen ihre berufliche Karriere. Diese beiden thematischen Felder ziehen sich von Anfang an wie ein roter Faden durch die Haupterzählung: ‚Ich bin ein Familienmensch‘ und ‚Ich setze meine Pläne um‘.

Sie präsentiert nach dieser Vorstellung chronologisch bei der Kindheit beginnend ihren Werdegang. Sie stellt ihre Kindheit und Ausbildung vor allem in Form der Beschreibung und Argumentation bzw. des Berichts mit Argumentation dar. Dies deutet darauf hin, dass Beate Spangenberg doch eher in emotionaler Distanz bleiben will.

Beate Spangenberg präsentiert ihre Kindheit als sehr idyllisch; sie wächst in einem Mehrgenerationenhaushalt auf und ist in das soziale System ihres Ortes integriert. Ihre Oma präsentiert sie als die für sie wichtige Bezugsperson in ihrer Kindheit, zu der sie – auch nach deren Tod – ein besonderes, inniges Verhältnis hat.

Beate Spangenberg stellt mögliche Begründungszusammenhänge für ihre Berufswahl als Krankenschwester schon frühzeitig her und präsentiert sich als jemand, die schon als Kind und in der Schule älteren Menschen geholfen hat; möglicherweise bestärkt ihre Erfahrungen der eigenen Erkrankung sie in ihrer Berufswahl.

Die Biographin präsentiert sich selbst als ‚Mutter Theresa‘ und als thematisches Feld: ‚Ich bin Helferin durch und durch‘. Aber Beate Spangenberg präsentiert sich selbst auch als jemand, die auf Hilfe angewiesen ist. Entweder, weil sie krank geworden ist, oder weil sie Hilfe bei der Umsetzung ihrer beruflichen Pläne benötigt.

Beate Spangenberg kann ihren Berufswunsch umsetzen, nachdem sie wieder gesund ist; sie macht eine Ausbildung als Krankenschwester an einer Fachschule. Sie stellt sich damit dar als jemand, die zu denen gehört zu haben, die in der DDR etwas Besonderes waren. Sie arbeitet während der Ausbildung dann in einem Pflegeheim der Stadt. Sie sieht sich als jemand, die ihre fachlichen Ansprüche aufgrund der begrenzten Mittel in dem Pflegeheim nicht umsetzen kann und präsentiert sich als jemand, die von Anfang an in der Ausbildung Träume von einer anderen Pflegesituation hat.

Der Tod der Oma während ihres Examens wird von Beate Spangenberg als ein Ereignis präsentiert, dass für sie bis heute nicht verwunden ist. Die Umstände des Todes, die sie Jahre später erfährt, sind für sie weder fachlich noch menschlich zu akzeptieren.

Beate Spangenberg ist verpflichtet, mindestens drei Jahre im Pflegeheim zu bleiben. Die Bewerbung um eine neue Stelle bei der Armee wird abgelehnt. Sie präsentiert sich als jemand, der die Familie wichtiger ist als eigene Vorteile. Beate Spangenberg zeigt sich in ihrer Präsentation einerseits als angepasst und systemkonform (sie ist Mitglied in den Kinder- und Jugendorganisationen, sie nimmt an der Jugendweihe teil; in der Ausbildung geht es auch um die

marxistisch-leninistische Ideologie), andererseits aber auch als systemkritisch, als jemand, die bereit ist, persönliche Nachteile in Kauf zu nehmen und auf einen Parteieintritt verzichtet.

Beate Spangenberg präsentiert sich vor allem als jemand, die engagiert ist in ihrem Beruf; sie wird stellvertretende Stationschwester und Mentorin für die Auszubildenden im Pflegeheim.

Beate Spangenberg nimmt ihre Heirat und die Geburt ihres ersten Kind zum Anlass, Veränderungen einzuleiten. Sie zieht wieder in ihren Heimatort in das Haus ihrer Eltern und gibt die Stelle im Pflegeheim auf. Sie bekommt nicht die von ihr gewünschte Stelle als Gemeindegeschwester, sondern fängt in der Ambulanz als Sprechstundenschwester an. Sie präsentiert sich als jemand, der es vor allem darauf ankommt, in ihrem Beruf als Krankenschwester tätig zu sein. Aber auch hier bleibt sie in ihrer Präsentation emotional distanziert.

Die erste Textsequenz, die Beate Spangenberg in Form einer ausführlichen Erzählung präsentiert, ist der Fall der Mauer. Ihre jüngste Tochter ist gerade geboren und Beate Spangenberg befindet sich im Babyjahr, als die Wende eintritt. Mit diesem Ereignis werden die Grenzen geöffnet, die für Beate Spangenberg und ihre Familie einen ungehinderten Kontakt zur Westverwandtschaft ermöglichen und einen uneingeschränkten Besucherstrom in ihrem Heimatort. Mit der Aufhebung der innerdeutschen Grenze präsentiert Beate Spangenberg zugleich auch die Veränderung der bisherigen Lebensumstände.

Ihre Kompetenzen als Krankenschwester werden eingeschränkt und sie präsentiert sich als flexibel und anpassungsfähig. Zunächst wird sie nach der Wende Gemeindegeschwester im Heimatort; die Gemeinde sucht jedoch einen freien Träger für dieses Arbeitsgebiet. Die Arbeiterwohlfahrt (AWO) übernimmt die beiden Gemeindegeschwestern und beauftragt Beate Spangenberg mit der Leitung und dem Aufbau einer Sozialstation. Beate Spangenberg präsentiert sich als jemand, deren Fachlichkeit anerkannt wird und die auch in dem neuen System keine Probleme hat, sich beruflich in einer Leitungsposition zu etablieren. Trotzdem präsentiert sie sich als kritisch gegenüber den neuen Rahmenbedingungen, die im Vergleich zum bisherigen System keine qualitative Verbesserung bedeuten. Auch in diesen Textsequenzen bleibt sie beschreibend/berichtend-argumentativ und bleibt in der Distanz.

Die Distanz wird aufgegeben, als Beate Spangenberg von ihrem Schritt in die Selbständigkeit erzählt. Die Erzählung weist darauf hin, dass dies Ereignis für sie emotional besetzt und biographisch-strukturierend ist. Sie kauft das ehemalige Feierabendheim in ihrem Heimatort, gründet einen ambulanten Pflegedienst und trennt sich von der AWO. Schließlich plant sie den Bau eines neuen Pflegeheimes. Sie präsentiert sich als jemand, die schon lange den Traum hegte, sich selbständig zu machen, um ihre fachlichen Ansprüche realisieren zu können. Sie nutzt die sich ihr bietenden Chancen und nimmt ihren Traum ernst. In ihrer

Präsentation wird deutlich, wie wichtig für die Realisierung des Traumes sowohl die Verbundenheit in ihrem Heimatort ist, in dem sie eine gute Reputation hat, als auch ihre Familie als ein wichtiges Unterstützungssystem. Vor allem präsentiert sie sich als jemand, die sich selbst vertraut und sich auf ihre eigenen Kräfte verlässt.

Die Umsetzung ihrer Pläne ist mit vielen Schwierigkeiten verbunden. Als sie endlich die Zusage für die notwendigen Kredite erhält, und das erforderliche Grundstück ebenfalls zur Verfügung steht, scheint ihren Plänen nichts mehr im Wege zu stehen. Da hat ihr Mann einen Unfall. Ihre Präsentation in Form der Erzählung deutet daraufhin, wie emotional hoch besetzt und existentiell dieses Ereignis für sie zu diesem Zeitpunkt war, als sie kurz vor der Realisierung ihres Lebenstraumes stand. Beate Spangenberg präsentiert in ihrer Biographie immer wieder Schwierigkeiten, die sie zunächst zu begrenzen scheinen in der Umsetzung ihrer Ziele, durch die sie sich aber nicht entmutigen lässt. Diese Ereignisse in ihrem Leben hindern sie nicht daran, ihre Ziele zielstrebig zu verfolgen und schließlich auch zu realisieren. Als thematisches Feld bildet dies einen Strang durch die Haupterzählung: ‚Ich lasse mich durch Schwierigkeiten nicht von meinen Plänen abbringen‘. Beate Spangenberg präsentiert sich in diesen Situationen als stark und sich selbst treu bleibend.

Nach mehreren Erzählsequenzen geht Beate Spangenberg wieder mehr in Distanz und zu den Darstellungsformen der Beschreibung und des Berichts sowie der Argumentation über.

Im Blick auf ihr Leben kann sie sich am Ende der Haupterzählung als jemand präsentieren, die ihr Lebenswerk geschaffen hat und die erfolgreiche Chefin eines Unternehmens im sozialen Bereich ist, das sozusagen konkurrenzlos ist. Sie präsentiert sich durchaus auch als jemand, die nicht nur stark ist, sondern auch verletzlich, und die ihren gesundheitlichen Preis für die intensive Arbeit bezahlen musste. Das scheint sie jedoch nicht zu hindern, weitere Pläne zu verfolgen. Die Tagespflegeeinrichtung steht kurz vor der Einweihung. Sie zeigt damit einen ungebrochenen Elan und ein hohes Maß an Engagement. Darüber hinaus präsentiert sie ihre neue Rolle als Chefin eines Privatunternehmens als eine neue Herausforderung. Sie stellt ihre Einrichtung als ein Familienunternehmen dar, an dem viele Familienmitglieder beteiligt sind und auf deren Unterstützung sie sich angewiesen zeigt. Sie präsentiert sich als Mutter zweier Töchter, auf die sie stolz ist und deren unterschiedliche Einstellungen zu ihrem Unternehmen sie akzeptiert; während die Älteste Altenpflegerin lernt, will die jüngste von der Einrichtung nichts wissen.

Zusammenfassend lässt sich ihre Selbstpräsentation wie folgt darstellen:

Beate Spangenberg präsentiert sich als eine erfolgreiche Unternehmerin, die ihren Traum von der Selbständigkeit nach der Wende verwirklichen konnte. Sie präsentiert sich als jemand, die trotz auftretender Schwierigkeiten und Probleme ihre Ziele zielstrebig verfolgt hat und sie realisieren konnte. Beate Spangenberg

zeigt sich als eine starke Frau mit hohen fachlichen Ansprüchen, die in ihrer beruflichen Entwicklung vor allem auch Wert darauf gelegt hat, sich ständig weiter zu qualifizieren.

Beate Spangenberg präsentiert sich als ein Familienmensch, für die die Familie auch ein unerlässliches Unterstützungssystem ist. Sie präsentiert sich als Mutter zweier Töchter, die jedoch ihre berufliche Orientierung beibehält und nur durch kurze Auszeiten ihre berufliche Tätigkeit unterbricht.

Beate Spangenberg präsentiert sich als Krankenschwester, für die Helfen als Beruf eine Berufung zu sein scheint. Sie präsentiert aber auch die andere Seite, die ihrer eigenen Hilflosigkeit in Zeiten der eigenen Krankheiten.

Beate Spangenberg präsentiert sich einerseits angepasst im DDR-System, andererseits aber auch als jemand, für die die Anpassung Grenzen hat. Sie präsentiert sich als jemand, die sich nicht bestechen lässt und lieber Nachteile in Kauf nimmt, als ihre Familie in Schwierigkeiten zu bringen. Beate Spangenberg präsentiert sich auch als jemand, die keine Anpassungsschwierigkeiten an das neue System nach der Wende hat, aber ihren kritischen Blick nicht verliert. Für sie ist die Wende jedoch mit der Eröffnung neuer Freiräume verbunden, deren Chancen Beate Spangenberg zu nutzen wusste.

### 4.3. Rekonstruktion der Fallgeschichte

#### 4.3.1. Strukturhypothesen zum erlebten Leben

Beate Spangenberg wird 1962 in einem Ort in der 5-km-Sperrzone geboren. Sie wächst dort auf und erlebt ihre Kindheit in einer dörflichen und abgeschirmten Umgebung. Sie erlebt insbesondere ihre Oma als Bezugsperson, die da ist und Zeit hat. Sie fühlt sich möglicherweise alleingelassen von ihren Eltern, die durch die Arbeit wenig Zeit für sie zu haben scheinen. Ihr scheinen auch andere Spielkameraden zu fehlen, so dass sie sich vor allem in das Lebensumfeld ihrer Oma eingebunden fühlt, die sie überall mit hinnimmt. Beate Spangenberg erlebt sich dadurch in das Dorf sozial integriert. Als sie sieben Jahre alt ist, wird ihre Schwester geboren. Es ist zu vermuten, dass Beate Spangenberg, die bisher wie ein Einzelkind aufgewachsen ist, Eifersucht empfindet, möglicherweise sich aber auch als die ‚Große‘ erlebt.

Im Erleben ist es ihr schon als Schülerin wichtig gewesen, anderen zu helfen; sie betreut mit einer Freundin zusammen eine alte Frau und ist in der Timurhilfe aktiv. Sie ist auch Mitglied bei den Pionieren und später in der FDJ, macht die Jugendweihe mit und nimmt auch an der Konfirmation teil. Möchte sie sich dadurch alle Chancen offen halten? Und erlebt sie sich möglicherweise nicht auch zerrissen zwischen den verschiedenen Bereichen?

Als sie zwölf Jahre alt ist, erlebt Beate Spangenberg in der Pubertät eine Krise, die ihr bisher behütetes Leben verändert. Bei ihr wird ein endogenes Ekzem diagnostiziert, das zu Hautentzündungen, offenen Händen und Füßen führt. Es ist zu vermuten, dass sie diese Krankheit als ein existentiell bedrohliches Ereignis erlebt. Sie muss für längere Zeit ins Krankenhaus und ist auf Hilfe angewiesen. Als junges Mädchen wird sie die äußerlichen Veränderungen als sehr kränkend erleben. Eine Zeit, in der sie sich vermutlich sehr allein gefühlt hat. In dieser Situation erlebt sie wieder ihre Oma als jemand, die für sie da ist.

Beate Spangenberg will Krankenschwester werden. Sie erlebt, dass ihr ihre Krankheit beinahe ihre Zukunftspläne zunichte gemacht hätte. Ihr Hautarzt verhilft ihr schließlich zu einem Ausbildungsplatz an der Fachschule, nachdem das Ekzem abgeheilt ist. Beate Spangenberg ist 17 Jahre alt, als sie mit der Ausbildung beginnt. Sie erlebt sich einerseits als Fachschulstudentin als etwas Besonderes, andererseits erlebt sie sich als jemand, die sich in der Praxis mit unbefriedigenden Zuständen im Pflegeheim abfinden muss, die sie nicht ändern kann. Im Erleben gibt es für sie eine Vorstellung von einer anderen Pflege. In der Oberschwester, die sie als streng und den Patienten gegenüber als fürsorglich erlebt, sieht sie später ein Vorbild für sich.

Während ihres Examens stirbt ihre Oma und Beate Spangenberg erlebt dies als einen großen Verlust. Sie hat sich mit ihrer Oma sehr verbunden gefühlt. Sie schafft trotzdem ihr Examen und arbeitet danach weiter im Pflegeheim.

Mit 22 Jahren erlebt Beate Spangenberg vermutlich wieder eine Krise; sie möchte diese Arbeit mit alten und kranken Menschen nicht mehr machen und bewirbt sich bei der Armee. Sie empfindet sich zu jung, um ständig mit Tod und Alter konfrontiert zu sein. Ihre Bewerbung wird jedoch abgelehnt; die Bedingung wäre gewesen, auf Kontakte zur Verwandtschaft in den Westen zu verzichten, die Beate Spangenberg nicht einzugehen bereit ist.

Sie erlebt sich als stark und klar in ihrer Positionierung. Familie scheint ihr über alles zu gehen. Möglicherweise erlebt sie sich zu sehr verbunden und scheut deshalb einen Konflikt mit ihrer Familie. Es kann auch sein, dass sie spürt, dass ihr Wunsch, den Arbeitsplatz zu wechseln, nicht so stark ist, wie sie vermutet hat. Sie bleibt fünf Jahre im Pflegeheim, wird stellvertretende Stationsschwester und Mentorin für die Auszubildenden. Sie erlebt sich anerkannt in ihrer Arbeit und für Leitungsaufgaben geeignet. Die erlebte Begrenzung ihrer Veränderungsmöglichkeiten scheint sie nicht resignieren zu lassen, sondern die Chancen vor Ort wahrzunehmen.

Beate Spangenberg lernt einen Mann kennen und heiratet ein Jahr später; sie ist im dritten Monat schwanger und bekommt eine Nierenbeckenentzündung. Ihre Schwiegermutter rät ihr zur Abtreibung aus Angst vor einem behinderten Kind. Beate Spangenberg erlebt diesen Rat als kränkend und unzumutbar, vermutlich auch als eine Bedrohung für ihre junge Ehe und ihr Kind, so dass sie den Kontakt zu ihrer Schwiegermutter abbricht, um sich zu schützen. Vielleicht hat sie selbst

diesen Gedanken an eine Abtreibung gehabt und muss ihn möglicherweise – vielleicht auch aus religiösen Gründen – abwehren. Erlebt sie diese Krankheit auch wieder als eine Krise, die ihre Zukunftspläne zunichte machen könnte?

Nach der Geburt ihrer Tochter zieht Beate Spangenberg mit ihrer Familie in ihren Heimatort zu ihren Eltern ins Haus. Sie hört mit der Arbeit im Pflegeheim auf. Sie möchte Gemeindegeschwester werden, erlebt aber eine Ablehnung aufgrund ihres Alters. Auch diese Begrenzung ihrer beruflichen Möglichkeiten lässt sie nicht resignieren. Sie nimmt eine Stelle als Sprechstundenschwester in der Ambulanz an, in der sie in ihrer Arbeitsweise sehr selbständig sein kann – anders als sie es im Pflegeheim konnte. Sie erlebt dies als eine neue Herausforderung, die für sie mit einer Erweiterung ihrer fachlichen Kompetenzen verbunden ist.

Mit 27 Jahren wird Beate Spangenberg zum zweiten Mal Mutter einer Tochter. Zwei Monate später erlebt sie die den Fall der Mauer als ein Ereignis, das sie beschreibt: „und dann , brach ne Welt zusammen“. Sie erlebt dieses Ereignis wie eine Weltveränderung, die ihr bisheriges Leben betrifft. Die ersten Auswirkungen: die Grenze ist offen und dem Besuch der Verwandtschaft im Westen steht nichts mehr im Wege. Sie erlebt sich offen und überwältigt von den Eindrücken, Begegnungen und Gesprächen bis tief in die Nacht im Westen. Diesen ersten Besuch nach der Grenzöffnung erlebt sie als sehr berührend und noch heute ist diese Besonderheit dieser Zeit für sie zu spüren.

Während es für Beate Spangenberg keine Halten mehr gab, ist ihre Mutter mit dem Neugeborenen in Probstzella geblieben; das Kind als „Pfand“, vermutlich aus Angst, ihre Tochter würde sonst mit ihrer Familie im Westen bleiben und nicht mehr zurückkommen. Dies deutet darauf hin, dass nichts mehr als sicher erlebt werden konnte. Beate Spangenberg erlebt ihre Mutter als bestimmend, lässt sie aber gewähren und lässt ihr die Tochter. Welche Auswirkungen diese Situation für die Beziehung zwischen Beate Spangenberg und ihrer Mutter hatte und wie sie es erlebt hat, wird nicht deutlich.

Die offene Grenze macht aus dem abgeschirmten Ort in der Sperrzone einen anderen Ort mit Autoverkehr, Besucherströmen und Häusern, deren Haustüren nicht mehr offen bleiben. Beate Spangenberg erlebt auch mit Wehmut, dass die Zeit der Beschaulichkeit und des ‚Unter-sich-seins‘ mit einem Mal zu Ende ist.

Auch für ihre berufliche Situation ist die Wende mit Unsicherheit verbunden. Beate Spangenberg wird zunächst von der Gemeinde als Gemeindegeschwester übernommen; sie hat aber nicht mehr die Befugnisse in dem Ausmaß wie zu DDR-Zeiten. Beate Spangenberg erlebt dies als eine große Kränkung und Abwertung ihrer fachlichen Kompetenzen. Die Gemeinde sucht einen Träger für diesen Arbeitsbereich. Nach längerer Suche übernimmt die Arbeiterwohlfahrt die beiden Gemeindegewestern.

Beate Spangenberg bekommt die Leitung übertragen und den Auftrag, eine Sozialstation aufzubauen. Waren für sie zunächst mit der Wende und den neuen Bedingungen kränkende Erfahrungen verbunden, so erlebt sie nun ihre Fach- und Leitungskompetenz anerkannt und auch unter den veränderten Gegebenheiten geeignet. Sie nimmt an Weiterbildungen teil, um sich weiter zu qualifizieren, möglicherweise um eigenen Ansprüchen und denen ihres Trägers zu genügen. Sie erlebt als Leiterin der Sozialstation die Bedingungen der Freien Wohlfahrtspflege als etwas Neues und die entsprechenden Verordnungen und Gesetzesgrundlagen sowie die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die ambulante Krankenpflege zunehmend als einengend, begrenzend und für die Arbeit mit den Patienten als fachlich nicht vertretbar. Sie hatte sich von der Wende für die Arbeit andere, bessere Bedingungen als in der ehemaligen DDR versprochen und muss nun erleben, dass sie enttäuscht wird.

In dieser Zeit nach der Wende erfährt sie von der falschen Diagnose und Behandlung ihrer Oma. Sie empfindet Wut und kann sich eigentlich bis heute nicht mit dem viel zu frühen Tod abfinden. Möglicherweise erlebt sie die falsche Behandlung auch als eine Kränkung ihrer Berufsehre. Sie beschließt, aus Rücksicht auf ihre Mutter, keine rechtlichen Schritte einzuleiten. Sie erlebt aber immer wieder, dass dieses Geschehen für sie noch nicht abgeschlossen zu sein scheint.

Als Beate Spangenberg 35 Jahre alt ist, erlebt sie sich als jemand, für die die Zeit gekommen ist, ihren Traum von der Selbständigkeit zu verwirklichen. Die Umstände im Ort kommen ihr sehr entgegen. Das ehemalige Feierabendheim, in dem die Arbeiterwohlfahrt Betreutes Wohnen anbietet, soll verkauft werden. Sie erlebt in ihrer Familie, vor allem in ihrem Vater, und im Bürgermeister wichtige Fürsprecher, so dass sie das ehemalige Feierabendheim erwirbt. Sie erlebt ihre Bodenständigkeit als einen entscheidenden Vorteil, als der Hausbesitzer es ihr verkauft, weil sie eine Ortsansässige ist.

Mit dieser Entscheidung und dem ersten Schritt in die Selbständigkeit leitet Beate Spangenberg Veränderungen ein, die erhebliche Auswirkungen auf ihr Leben haben. Sie kündigt ihre Arbeitsstelle bei ihrem Träger und macht sich als erstes mit einem ambulanten Pflegedienst selbständig. Sie kündigt außerdem der Arbeiterwohlfahrt als Betreiberin des Betreuten Wohnens und übernimmt fast alle Patienten und ein Teil des Personals. Sie wird zu einer Konkurrentin für ihren ehemaligen Arbeitgeber. Vermutlich erlebt sie eine schwierige Zeit.

Aber Beate Spangenberg will ihren Traum ganz und gar verwirklichen und ein neues Pflegeheim bauen. Auch hier kommen ihr die Umstände sehr entgegen. Der Altenpflegeplan weist für Probstzella einen Bedarf an Pflegeplätzen aus. Doch sie muss kämpfen und zunächst ihre Familie überzeugen. Denn sie erlebt sich zunächst nicht ernst genommen und erst mal allein mit ihrem Vorhaben. Aber sie erlebt sich auch als jemand, die sich nun nicht mehr stoppen lässt, sondern ihre Ziele umsetzen will. Sie stellt den Antrag auf Bau eines Pflegeheimes und bekommt von der Gemeinde den Zuschlag.

Beate Spangenberg erlebt in der weiteren Entwicklung erhebliche Hindernisse und Schwierigkeiten, mit denen sie nicht gerechnet hat. Ein Grundstück steht nicht zu Verfügung, sie hat schlechte Berater, so dass die Finanzierung nicht gesichert ist. Sie entschließt sich, alles selbst in die Hand zu nehmen und kündigt den Beratern; sie geht selbst zu den Banken, um einen Kredit zu bekommen. Sie erlebt diskriminierende Vertreter der Banken, aber auch ihrem Vorhaben gegenüber aufgeschlossene.

Vermutlich wird sie immer wieder auch Zweifel und Angst vor der Aufgabe empfunden haben oder am liebsten einen Rückzieher machen angesichts der Probleme, die sie zu bewältigen hat. Aber sie erlebt sich auch in dieser Situation als jemand, die nicht resigniert und sich nicht entmutigen lässt. Schließlich erhält sie die Kreditzusage und erlebt sich endlich am Ziel ihrer Wünsche. Sie selbst setzt sich auf den Bagger, um das letzte Hindernis aus dem Weg zu räumen, die Gartenhütte des Pächters, den sie finanziell abgefunden hat. Sie scheint damit ihre ganze Wut, die sie empfunden hat, loswerden zu wollen und erlebt sich als jemand, die das Bedürfnis hat, mit dieser Handlung allen zu zeigen, dass sie doch zu ihrem Ziel kommt.

Doch dann hat ihr Mann einen schweren Autounfall; er ist nicht verletzt, aber die Ursache seines Kollapses am Steuer ist unklar und muss diagnostiziert werden. Beate Spangenberg erlebt sich als jemand, die bereit ist, alle ihre beruflichen Pläne aufzugeben. Sie erlebt wieder einmal in ihrem Leben, dass ihre Zukunftspläne in Frage gestellt sind. Sie empfindet einerseits große Angst um ihren Mann, andererseits vermutlich auch Wut, verzichten zu müssen und sich abzufinden. Sie erlebt sich als äußerst besorgt und weiß als Krankenschwester, welche Ursachen möglicherweise eine Rolle spielen. Die Diagnose „Epilepsie“ empfindet sie entlastend und trägt dazu bei, doch mit dem Bau des Pflegeheimes zu beginnen.

Schon während der einjährigen Bauzeit erfährt Beate Spangenberg Anerkennung und Akzeptanz. Noch vor der Einweihung sind alle Plätze belegt. Und sie empfindet Stolz, dass die Kontakte, die sie zu älteren Menschen in ihrer Kindheit hatte, ihr heute noch zugute kommen und manche von den älteren Menschen jetzt ihre Patienten und Bewohner sind. Trotzdem erlebt sie auch in ihrem Heimatort Neider, die sie als „Neureiche“ bezeichnen, und ärgert sich vermutlich darüber.

An ihrem 40zigsten Geburtstag findet das Einweihungsfest statt. Sie ist vermutlich sehr stolz und tief berührt, dass sie es geschafft hat. Es scheint für sie wichtig zu sein, dass der Pfarrer eine Einweihungssegnung vornimmt. Sie fühlt sich von ihm verstanden.

Nach der Einweihung hat Beate Spangenberg einen körperlich-seelischen Zusammenbruch. Sie erlebt vermutlich erneut eine Krise in ihrem Leben. Im Erleben wird ihr schmerzhaft bewusst sein, dass der hohe Arbeitseinsatz seinen



Preis fordert und ihr eigene Grenzen deutlich macht. Doch das hindert sie nicht, nachdem sie wieder gesund ist, weitere Angebote zu planen. Beate Spangenberg hat es geschafft, mit großem Engagement und der Unterstützung ihrer Familie ihr Ziel der Selbständigkeit zu erreichen.

Sie ist stolz auf ihr Lebenswerk. Ihre neue Rolle als Chefin eines Privatunternehmens erlebt sie für sich als eine Herausforderung. Möglicherweise bleiben im Erleben für Beate Spangenberg Zweifel, ob sie auch in Zukunft alles zu bewältigen vermag und ob sie ihrer neuen Rolle gerecht werden kann.

Die Strukturhypothesen des erlebten Lebens lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Beate Spangenberg erlebt ihren Lebensweg nicht ohne Krisen und Probleme. Sie wird Zweifel und Infragestellungen empfunden haben, die jedoch bei ihr nicht in die Resignation führen. Sondern sie erreicht – trotz aller Schwierigkeiten und Umwege – sowohl privat als auch beruflich ihr Ziel.

Neben ihrer Familie, die sie als ein wesentliches Unterstützungssystem empfindet, erlebt sie ihre Bodenständigkeit als eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Verwirklichung ihres Traumes von der Selbständigkeit.

Ihre Motivation, Helfen zu wollen und Krankenschwester zu werden, erlebt sie begründet in ihrer eigenen Erfahrung von Kranksein. Krankheit scheint ein Lebensthema für Beate Spangenberg zu sein; sie erfährt schon früh in ihrer Biographie Kranksein und damit verbundene Kränkung. Sie erlebt Krankheit in verschiedenen existentiellen Veränderungssituationen ihres Lebens, die ihr die eigenen Grenzen bewusst macht. Es sind für sie in ihrem Erleben jedes Mal Krisensituationen, die ihre Pläne, ihre Existenz bedrohen, sie aber nicht zum Scheitern bringen. Insofern erlebt sich Beate Spangenberg als stark und als jemand Besonderes, die stolz auf sich sein kann.

Beate Spangenberg erlebt die Öffnung der innerdeutschen Grenze als eine neu gewonnene Freiheit, die zwar auch mit Enttäuschung und Unsicherheit verbunden ist, sich aber in anderen Bezügen für sie fortsetzt. Die gewonnene Freiheit führt dazu, dass sich Beate Spangenberg an die Umsetzung ihres Traumes wagt. Innerhalb von fünf Jahren baut sie ein soziales Unternehmen auf, das verschiedene Angebote für ältere Menschen umfasst. Sie erlebt, dass sie es schafft, mit hohem Engagement und Mut zum Risiko ihren Traum von der Selbständigkeit zu verwirklichen.

In ihrem Leben erlebt sich Beate Spangenberg immer wieder in der Spannung zwischen Anpassung und Autonomiestreben. Ihre Bereitschaft zur Anpassung an gegebene Strukturen erlebt sie als begrenzt und ihr Autonomiebestreben gewinnt zunehmend an Bedeutung. In ihrem Erleben ist sie in bestimmten Lebenssituationen sowohl im alten wie im neuen System jemand, die nicht bereit ist, alles mitzumachen. Durch die Selbständigkeit erfährt sie die Möglichkeit, zum

einen als kompetente und qualifizierte Fachkraft ihre fachlichen Ansprüche umsetzen zu können, zum anderen ihre eigene Chefin zu sein, die selbstbestimmt das Unternehmen führt.

#### 4.4. Feinanalyse

Die Textstelle ist dem Beginn des Interviews von Beate Spangenberg entnommen. Die erzählgenerierende Frage der Interviewerin lautete:

Vielen herzlichen **Dank** (1) dass /m/ Sie sich, **bereit** erklärt haben das Interview zu machen und ich möchte Sie (1) jetzt bitten dass=Sie aus Ihrer Familien und **Lebens**geschichte erzählen, Erlebnisse (1) die Ihnen **einfallen** und Sie haben **Zeit** dazu (1) und, danach wird=ich noch mal **Nachfragen** stellen und=ich, werd mir=n paar Notizen hier machen ´während Sie, erzählen´

Danach setzt die Biographin (B.) ein. Textstelle 1/6-1/23

**1. B: „okay, dann fang=wer das Abenteuer an“  
I:\((lächelnd:)) genau\ ((lachen beide (2) ))**

- 1.1. B. präsentiert: Interview ist aufregend
- 1.2. B. präsentiert sich locker und entspannt
- 1.3. B. erlebt sich etwas unsicher
- 1.4. B. gibt den ‚Startschuss‘
- 1.5. B. präsentiert sich kooperativ
- 1.6. es gibt eine Übereinstimmung zwischen B. und I.
- 1.7. mein Leben ist ein Abenteuer

FH: B. beginnt mit Vorstellung ihrer Person

**2. B: „machen=wer das mal ganz logger“ (1)**

- 2.1. FH nicht bestätigt
- 2.2. B. ist noch nicht bereit, in das Thema einzusteigen
- 2.3. B. macht sich Mut für das Interview
- 2.4. B. erlebt sich etwas unsicher >1.3.
- 2.5. B. braucht Zeit zur Einstimmung
- 2.6. B. präsentiert sich entspannt >1.2.

FH: B. beginnt mit Vorstellung ihrer Person

**3. „gut (1) ich bin Jahrgang, zwounsechzig (2) bin in Probstzella, geboren,“**

- 3.1. FH bestätigt
- 3.2. B. beginnt klassisch mit Geburtsjahr und -ort
- 3.3. B. präsentiert sich als jemand, die ortsverbunden ist
- 3.4. B. bleibt zunächst in einem Darstellungsbereich der harten Daten, wo sie nichts falsch machen kann und in Distanz bleiben kann
- 3.5. B. gibt das ‚Startzeichen‘ und steigt in das Thema ein
- 3.6. für B. ist es unverfänglich, mit der eigenen Person anzufangen

FH: B. geht auf ihren Schulbeginn ein

**4. „und auch aufgewachsen in Probstzella“ ((holt leicht schmatzend kurz Luft))**

- 4.1. FH nicht bestätigt
- 4.2. B. präsentiert sich ortsverbunden und bodenständig >3.3.
- 4.3. B. präsentiert: bei mir war nichts ungewöhnlich; es waren normale Verhältnisse
- 4.4. B. ist wichtig zu präsentieren, dass die Geburt und das Aufwachsen im selben Ort stattfand

FH: B. geht auf ihre Schulzeit ein

**5. „bin (1) nie über den Kirchturm hinausgekommen (1) /m/ privat und beruflich ((leises Klappern, Geschirr auf dem Tisch o.ä. (3) )) ä::m“ (1) ((kurzes Schnalzen))**

- 5.1. FH nicht bestätigt
- 5.2. B. präsentiert sich ortsverbunden und bodenständig >4.2. >3.3.
- 5.3. B. präsentiert ihre Ortsverbundenheit als etwas sehr Wichtiges für ihr Leben
- 5.4. B. präsentiert ihre Ortsverbundenheit als etwas Besonderes
- 5.5. Interviewerin soll zum Staunen gebracht werden
- 5.6. B. präsentiert und erlebt sich als Exotin
- 5.7. B. spricht unausgesprochen davon, daraus keine falschen Schlüsse zu ziehen
- 5.8. B. präsentiert sich kokettierend
- 5.9. B. präsentiert: das Private steht an erster Stelle
- 5.10. B. präsentiert: mit diesem Ort hat es eine besondere Bewandnis

FH: B. geht auf ihre Familie näher ein

**6. „=bin verheiratet seit neunzehnhundertfünfundneun-, achtzig (1) \((Tasse klirrt:)) ´tschuldigung (1) seit fünfundachzig\ verheiratet“ (1)**

- 6.1. FH bestätigt
- 6.2. B. präsentiert sich genau
- 6.3. B. präsentiert sich als Ehefrau, der verheiratet sein wichtig ist
- 6.4. B. präsentiert sich als Familienmensch
- 6.5. B. präsentiert: die Familie steht an erster Stelle >5.9.

FH: B. thematisiert Kinder

**7. „hab zwei Töchter, im alter von fünfzehn und achtzehn Jahr (1) wo::bei, die Große versucht, in=meine Fußstapfen zu treten“ (1)**

- 7.1. FH bestätigt
- 7.2. B. präsentiert normale Familienverhältnisse
- 7.3. B. präsentiert sich als Mutter, die stolz ist auf ihre beiden Töchter
- 7.4. für B. ist bedeutsam, dass ihre älteste Tochter in ihre „Fußstapfen“ tritt
- 7.5. B. präsentiert und erlebt sich als Vorbild für ihre Tochter
- 7.6. B. erlebt sich bestätigt in ihrem Beruf
- 7.7. B. präsentiert sich als Familienmensch >6.4.
- 7.8. B. präsentiert traditionelles Lebensmuster

FH: B. thematisiert ihren Beruf

**8. „ich=bin, gelernte (1) Krankenschwester (1) hab in der DDR mein Examen gemacht“**

- 8.1. FH bestätigt
- 8.2. B. präsentiert sich als jemand mit einer qualifizierten Berufsausbildung
- 8.3. B. präsentiert einen helfenden, frauentypischen Beruf
- 8.4. B. präsentiert sich als jemand, die den Beruf durch die Betonung des Abschlusses in besonderer Weise hervorheben muss
- 8.5. B. erlebt den Beruf als wenig anerkannt; betont deshalb den Examensabschluss
- 8.6. B. weist auf den Stellenwert der Berufsausbildung in der DDR hin; die Krankenschwesterausbildung schließt mit einem Examen ab
- 8.7. B. präsentiert: mein Berufsabschluss ist auch im Westen anerkannt

FH: B. thematisiert ihre Arbeitsstelle, in der sie nach dem Examen tätig war

**9. (2) „ha::be:: neunzehnhundertfünfundneunzig die Weiterbildung zur Pflegedienstleitung gemacht, /m/ (1) zweitausendzwo:: die Heimleitung /mhm/“ (2)**

- 9.1. FH nicht bestätigt
- 9.2. B. präsentiert sich als mehrfach fachlich qualifiziert
- 9.3. B. präsentiert sich als stolz auf ihre Qualifikationen
- 9.4. B. präsentiert sich als jemand, die sich ständig weiterbildet und nicht stehen geblieben ist
- 9.5. B. präsentiert sich als ehrgeizig
- 9.6. B. präsentiert sich als jemand, die nach der Wende weiter berufstätig geblieben ist
- 9.7. B. präsentiert sich als jemand, die für Leitungspositionen geeignet ist
- 9.8. B. präsentiert sich genau und an den Fakten orientiert >6.2.
- 9.9. B. präsentiert sich als jemand, die der Beruf der Krankenschwester wichtig ist und die bereit ist, viel an Zeit und Engagement zu investieren
- 9.10. B. präsentiert sich als professionell

FH: B. thematisiert ihre jetzige berufliche Tätigkeit

**10. „wohne in Probstzella, ham dort ein Einfamilienhaus (1) wohn mit=den Eltern zusammen“**

- 10.1. FH nicht bestätigt
- 10.2. B. präsentiert wieder ihre private Situation
- 10.3. B. kommt noch nicht auf ihre jetzige Tätigkeit zu sprechen
- 10.4. B. macht es spannend
- 10.5. B. präsentiert sich als Familienmensch; auch die Eltern sind mir wichtig >7.7. >6.4.
- 10.6. B. präsentiert sich ortsverbunden >5.2. >4.4. >3.3.
- 10.7. B. lebt in einem Mehrgenerationenhaushalt
- 10.8. B. lebt ein traditionelles Lebensmuster >7.8.
- 10.9. B. ist Hauseigentümerin

FH: B. kommt auf ihre berufliche Tätigkeit zu sprechen

**11. /“mhm/ (1) bei uns wird Familie (1) ganz dick und fett geschrieben (1) wird auch so gelebt“ (1)**

- 11.1. FH wird nicht bestätigt
- 11.2. B. präsentiert sich als Familienmensch >10.5. >7.7. >6.4.
- 11.3. B. präsentiert: das Private steht an erster Stelle >6.5. >5.9.
- 11.4. B. präsentiert sich als jemand, die ohne ihre Familie nicht sein kann
- 11.5. B. präsentiert und erlebt ihre Familie als ein wichtiges Unterstützungssystem, auf das sie sich verlassen kann
- 11.6. B. erlebt sich eingebunden in ein Familiennetzwerk

FH: B. geht auf ihre berufliche Tätigkeit ein

## 12. „joh (2) vielleicht ma so::: (1) mein (1) Werdega::ng, o:::der meine Träume“

- 12.1. FH nicht bestätigt
- 12.2. B. präsentiert den Abschluss ihrer Vorstellung
- 12.3. B. präsentiert: das war ein Überblick auf meinen Werdegang oder meine Träume
- 12.4. B. präsentiert, dass sie in ihrem Werdegang ihre Träume verwirklicht hat
- 12.5. B. präsentiert ihre berufliche Entwicklung und ihre private Situation als Träume
- 12.6. B. erlebt sich als stolz und zufrieden mit dem Erreichten
- 12.7. B. präsentiert: ich kann dazu noch ganz viel erzählen; ich komme bestimmt noch mal darauf zu sprechen

FH: B. thematisiert ihre berufliche Tätigkeit

also=wo-´, als **Kind** schon immer, mit=n **Eltern** mit=n Großeldern (1) **aufgewachsen** (2) **Tiere** warn immer, n=große Rolle in meinem Leben (1) also wir ham, n=kleinen **Bauernhof** gehabt mit **Schweine** (1) **Hühner Hasen was** eben so, /m/ dazu gehört (2) joh, in der **Schulzeit** eigentlich schon, hat mich so (2) ja **fasziniert** so (1) die Hilfe (1) **andern** gegenüber (1) ich=bin auch **immer** einbezogen worden **grade** von der **Großmutter**:r, mütterlicherseits (2) ä:::mm, die war in der **LWG** (2) /mhm/ is=n, **Begriff?** /mhm/ ä:::h die hat mich **über**all mit **hingenommen** also ich kenn Hunz und **Kunz** in Probstzella ich kenn **viele::**, **Familien**

## Zusammenfassung

Die Feinanalyse der Eingangssequenz hat folgende Strukturergebnisse hervorgebracht:

Beate Spangenberg präsentiert sich am Anfang als jemand, die gespannt ist auf das Interview, das sie als ein „Abenteuer“ ankündigt, aber etwas Zeit braucht, zu beginnen. Möglicherweise ist sie etwas unsicher. Sie spricht sich gewissermaßen

selbst Mut zu, um dann zunächst unverfänglich mit Daten ihres Lebenslaufs anzufangen, wie in einem Vorstellungsgespräch. Dies erlaubt ihr, erst einmal in Distanz zu bleiben.

Sie präsentiert sich als jemand, die sehr ortsverbunden ist und deren Welt Probstzella ist. Zugleich baut sie einen Nimbus um diesen Ort auf, mit dem es eine besondere Bewandnis zu haben scheint. Obwohl sie so jung ist, stellt sie sich als jemand dar, für deren Leben der Heimatort wichtig ist. Möglicherweise erlebt sie, dass sie diesbezüglich als Exotin angesehen wird; deshalb kokettiert sie auch mit ihrer Ortsverbundenheit. Denn sie weiß vermutlich, dass heutzutage Mobilität angesagt ist und Bodenständigkeit eher bestaunt bzw. kritisch betrachtet wird.

Zunächst präsentiert sich Beate Spangenberg als Familienmensch, für die das Private an erster Stelle kommt. Sie präsentiert sich als schon viele Jahre verheiratete Frau und Mutter zweier Töchter, auf die sie stolz zu sein scheint. Vor allem ist sie stolz, dass ihre älteste Tochter ihr beruflich nachfolgt. Beate Spangenberg erlebt und präsentiert sich als Vorbild für ihre Tochter und fühlt sich bestätigt in ihrem beruflichen Werdegang. Beate Spangenberg präsentiert ein traditionelles Lebensmuster (Ehe, Kinder), das ihr wichtig zu sein scheint.

Beate Spangenberg kommt nun auf ihren Beruf zu sprechen. Sie präsentiert sich als eine examinierte und fachlich kompetente Krankenschwester. Sie hat eine qualifizierte Berufsausbildung in der DDR gemacht, die auch nach der Wende anerkannt ist. Sie scheint Wert darauf zu legen, ihre beiden Weiterbildungen, die sie nach der Wende gemacht hat, zu präsentieren. Das heißt, sie präsentiert sich als jemand, die sich ständig weiter qualifiziert und bereit ist, Zeit und Engagement zu investieren. Sie präsentiert sich als ehrgeizig und für Leitungspositionen geeignet. Sie stellt sich dar als jemand, die Wert auf Professionalität legt.

Auffallend ist, dass sie an dieser Stelle nicht auf ihre berufliche Situation zum Zeitpunkt des Interviews eingeht.

Beate Spangenberg kommt zurück zum Thema „Familie“. Sie präsentiert: zur Familie gehören nicht nur mein Mann und meine beiden Töchter, sondern auch meine Eltern; wir wohnen alle zusammen in einem eigenen Haus. Sie präsentiert noch einmal ihre Ortsverbundenheit und vor allem auch ihre familiäre Einbindung, die für sie wichtig zu sein scheint. Beides scheint miteinander zusammenzuhängen und mit ihrem beruflichen Werdegang eng verknüpft zu sein. Sie erlebt sich eingebunden und präsentiert ihre Familie als ein Unterstützungssystem, auf das sie sich verlassen kann, das sie aber auch braucht. Sie präsentiert sowohl ihre Familienbindung als auch ihre berufliche Professionalität, um deutlich zu machen, dass beides in ihrem Leben, Berufliches wie Privates, einen hohen Stellenwert hat und für sie von Bedeutung ist. Sie scheint auf das bisher Erreichte stolz zu sein. Möglicherweise hat sie in ihrem bisherigen Werdegang ihre Träume verwirklicht, auf die sie vermutlich noch zu sprechen kommen wird.

#### 4.5. Kontrastierung des präsentierten und erlebten Lebens

Auffallend ist in der Biographie von Beate Spangenberg, dass sie mehrmals in ihrem Leben Krisen erlebt und zu bewältigen hat. Seien es Krankheit, Tod oder die Begrenzung von beruflichen Möglichkeiten. In der Präsentation liegt der Akzent vor allem darauf, dass es zwar Schwierigkeiten und Probleme gibt, die sie aber nicht daran hindern, ihre Ziele zu realisieren. Im Erleben wird deutlich, wie existentiell bedrohlich diese Krisen für Beate Spangenberg sind, weil sie ihre jeweiligen Zukunftspläne in Frage stellen. Mit diesen Krisen sind für Beate Spangenberg Kränkungen und Enttäuschungen verbunden, die in der Präsentation nicht thematisiert werden. Da stellt sie sich vor allem als stark dar, die angesichts von Schwierigkeiten und Problemen nicht resigniert.

Eine weitere Auffälligkeit betrifft ihre Bodenständigkeit. Der Ort, in dem sie geboren und aufgewachsen ist und in den sie zurückgeht nach ihrer Ausbildung und fünfjährigen Tätigkeit im Pflegeheim, ist sowohl in ihrer Präsentation als auch im Erleben etwas Besonderes. Dies hängt mit der Lage in der 5-km-Sperrzone zusammen, durch die dieser Ort einen besonderen Status innerhalb der DDR hatte. Mit diesem Ort verbindet sich für Beate Spangenberg familiäre Geborgenheit ebenso wie beruflicher Erfolg sowohl im Erleben wie auch in der Präsentation; sie scheint ihn mit einem besonderen Nimbus zu versehen. Hier hat sie eine behütete Kindheit erlebt und hier lebt sie mit ihren Kindern, ihrem Mann und ihrer Familie und hier setzt sie ihren Traum von der Selbständigkeit in die Realität um.

Familie ist für Beate Spangenberg sowohl im Erleben wie in der Präsentation aus ihrem Leben nicht wegzudenken. Sie lebt später die Lebensform, die sie als Kind erlebt hat, nämlich das Zusammenleben in einem Mehrgenerationenhaushalt. Familie erlebt und präsentiert sie als ein wichtiges Unterstützungssystem, ohne das sie ihre besonderen beruflichen Ziele nicht hätte realisieren können. Eine besondere Rolle spielt die Oma in Beate Spangenbergs Leben. Sie hat sie seit Kindheit an als jemand erlebt, die für sie da war und präsentiert ihre Oma als wichtige Bezugsperson.

Ihr Tod wird von Beate Spangenberg als Verlust erlebt und präsentiert, mit dem sie sich bis heute nicht abfinden kann, vor allem nicht mit den besonderen Todesumständen, die sie erst später erfährt.

Während ihre Herkunftsfamilie und auch die Verwandtschaft im Westen sowohl im Erleben wie im Präsentieren im Vordergrund stehen, wird nur im Erleben aus dem Nachfrageteil die schwierige Beziehung zur Herkunftsfamilie ihres Mannes deutlich. Im Erleben wird ein Ereignis thematisiert, das die Distanz erklärt. Der Rat der Schwiegermutter zur Abtreibung ihres ersten Kindes erlebt Beate Spangenberg als unzumutbar und bedrohlich für ihre Ehe und das Kind und führt letztlich zum Abbruch engerer Beziehungen zu dieser Familienseite. Sie erlebt ihren Mann aber eindeutig auf ihrer Seite.



Beate Spangenberg lebt das traditionelle Lebensmuster; sie ist verheiratet und Mutter zweier Töchter. Sie erlebt dies als selbstverständlich und präsentiert sich als stolze Mutter.

Ebenso selbstverständlich erlebt und präsentiert Beate Spangenberg ihre Berufstätigkeit. Außer den beiden Babyjahren, in denen sie zu Hause war, ist sie immer erwerbstätig gewesen. Sie präsentiert und erlebt ihren Beruf als Krankenschwester als Berufung und ihre Krankheit als Jugendliche als ein ausschlaggebendes Motiv für ihre Berufswahl. Sie stellt sich dar als ‚Mutter Theresa‘, die nicht anders kann als zu helfen. Sie ist zunächst im stationären und ambulanten Bereich tätig.

Beate Spangenberg wird auch nach der Wende nicht arbeitslos, sondern übernimmt eine Leitungsfunktion einer neu zu errichtenden Sozialstation, die sie aufbaut. Sie erlebt Anerkennung ihrer fachlichen Kompetenz, die sie immer weiter ausbaut durch verschiedene Weiterbildungen. Sie präsentiert und erlebt sich als jemand, die hohe Ansprüche an die Arbeit hat und mit den Bedingungen oftmals nicht zufrieden ist. Sie hat andere Vorstellungen, die sie aber nicht umsetzen kann. In der Präsentation wird deutlich, dass sie schon früh den Traum von der Selbständigkeit hatte, in der sie Chance sah, ihre Vorstellungen zu verwirklichen und ihre fachlichen Ansprüche umzusetzen. Sie präsentiert sich als jemand, die mutig ist und den Schritt in die Selbständigkeit wagt, als sie die Chance dafür sieht, und die mit enormem Engagement ein soziales Unternehmen im Altenhilfebereich aufbaut. Im Erleben werden auch Zweifel und Angst vor der Aufgabe und Wut angesichts von Schwierigkeiten spürbar. Sie erlebt sich in dieser Zeit des Aufbaus als jemand, die keine Grenzen zu kennen scheint und bekommt dies zu spüren. Das Burn-out-Syndrom zwingt sie zum ‚Aussteigen‘ und zur Beachtung ihrer Grenzen.

Sie präsentiert und erlebt sich letztendlich als erfolgreiche Unternehmerin, die es geschafft hat, ihren Lebenstraum zu verwirklichen. Im Erleben wird deutlich, dass für sie die Frage der Abgrenzung ein Thema in ihrer neuen Rolle als Chefin ist, die ihr noch unvertraut zu sein scheint.

Die Wende ist für Beate Spangenberg im Erleben und in der Präsentation ein besonderes und einschneidendes Ereignis, das ihre Lebensumstände verändert. Für die Familie bedeutet die Grenzöffnung vor allem Kontakte zur Westverwandtschaft. Beate Spangenberg erlebt zwar in dem Zusammenhang auch berufliche Enttäuschungen und Unsicherheiten, aber vor allem empfindet und präsentiert sie die Wende als Ereignis, das den Freiraum für die berufliche Selbständigkeit eröffnet hat.

Sowohl im präsentierten wie im erlebten Leben spielt das Thema „Anpassung und Autonomie“ für Beate Spangenberg in verschiedenen Zusammenhängen eine Rolle. Sie präsentiert sich einerseits als jemand, die angepasst ist im DDR-System, die Mitglied in den Kinder- und Jugendorganisationen ist, die an der

Jugendweihe teilnimmt und sich bei der Armee bewirbt. Andererseits präsentiert sie sich immer wieder in Distanz zum System. Sie nimmt an der Konfirmation teil und präsentiert damit, dass Kirche ihr etwas bedeutet; sie lehnt einen Parteieintritt ab, obwohl dadurch ein Stellenwechsel für sie platzt. Und sie präsentiert sich als westlich orientiert (Westfernsehen und Westkontakte).

Auch im Erleben erlebt sie sich in der Spannung zwischen Anpassung und Autonomie. Sowohl in der DDR als auch nach der Wende erlebt sie ihre Anpassungsbereitschaft als begrenzt; sie ist nicht bereit, alles mitzumachen und zieht entsprechende Konsequenzen.

Sie präsentiert und erlebt sich als jemand, die zwar flexibel ist und keine Anpassungsschwierigkeiten an das neue System hat, aber ihren kritischen Blick nicht verliert. Sie engagiert sich dafür, ihre Vorstellungen von der fachlichen Arbeit umzusetzen und damit auch ihren Autonomiebestrebungen zunehmend Raum zu lassen.

## 5. Typenbildung

Welche kontextuellen Bedingungen sind für den Erfolg weiblicher Führungskräfte mit DDR-spezifischer Biographie konstitutiv? Diese Forschungsfrage ist Ausgangspunkt für die folgende Typenbildung. Die konstitutiven Elemente, die durch die Fallrekonstruktionen herausgearbeitet werden konnten und zu den beiden Typen führen, werden im Folgenden anhand der Biographien von Birgit Hahne und Beate Spangenberg verdeutlicht.

Beide Frauen, die eine in den fünfziger Jahren, die andere in den sechziger Jahren geboren, wurden in ihrer Sozialisation durch das gesellschaftliche System der DDR geprägt. Sie besuchten die Polytechnische Oberschule über zehn Jahre, waren Mitglied in den Kinder- und Jugendorganisationen der DDR. Nach dem Besuch der Schule begannen sie eine Ausbildung, die sie erfolgreich abschlossen. Sie haben beide in ihrer Kindheit erlebt, dass sowohl der Vater als auch die Mutter voll berufstätig sind. Das sozialistische Frauenleitbild, das der Staat propagierte, war für Birgit Hahne und Beate Spangenberg gesellschaftliche Realität. Die Berufstätigkeit der Frauen in der DDR war selbstverständlich und wurde in besonderer Weise gefördert. Dazu zählten die Qualifizierung durch entsprechende Ausbildungen und Berufsabschlüsse, die Förderung von Weiterbildungen und Zugangsmöglichkeiten zu Leitungspositionen, wenn auch in begrenztem Maße. Beide begannen in den siebziger Jahren ihre Ausbildung, zu einer Zeit, als der Staat ein verändertes Leitbild propagierte und durch sozialpolitische Maßnahmen die Vereinbarung von Familie und Beruf förderte.

Das traditionelle Lebensmuster scheint für beide Frauen selbstverständlich zu sein, was sich daran zeigt, dass sie Mutterschaft als positiv empfinden und die Familie, einschließlich ihrer Herkunftsfamilie, als ein wichtiges Unterstützungssystem für ihre berufliche Entwicklung erleben. Weder Birgit Hahne noch Beate Spangenberg sind nach der Wende in die alten Bundesländer gegangen, sondern in ihrem bisherigen Lebensumfeld geblieben. Diese Bodenständigkeit wird insbesondere von Beate Spangenberg als eine Voraussetzung für ihren Erfolg gesehen.

Beide werden nach der Wende Leiterinnen sozialer Einrichtungen, deren Träger Wohlfahrtsverbände aus dem Westen geworden sind. Sie erleben sich für ihre jeweiligen Träger als wichtige Partnerinnen, da sie zum einen qualifizierte und kompetente Fachfrauen sind, und zum anderen durch ihre entsprechenden Kenntnisse der DDR-Strukturen eine wichtige Funktion für die Veränderungssituation haben. Für sie bedeutet die Wende einen Karriereschub. Sie gewinnen einen „besonderen Handlungs- bzw. Autonomiezugewinn“ (Schiebel, 2001, S. 136). Sie sind in ihrer jeweiligen Funktion an dem Aufbau eines neuen sozialen (und politischen) Systems in den neuen Bundesländern beteiligt. Sie sehen diese neue Aufgabe jeweils als eine Herausforderung, der sie sich stellen, und deren Chance sie für sich nutzen. Die Wende eröffnet neue

Freiräume der Selbstgestaltung und Selbstverwirklichung, die sich jedoch in unterschiedlicher Weise in den Berufsverläufen der beiden Biographinnen manifestieren.

Neben der beruflichen Qualifikation und einem unterstützenden familiären Umfeld spielen für die Biographinnen andere Entscheider eine wichtige Rolle, die für ihre Karriere von Bedeutung sind. Ist es für Birgit Hahne insbesondere der Pfarrer aus dem Westen, der den Vorsitz der neuen Einrichtung innehat und sie als Leiterin will, ist es für Beate Spangenberg der Bürgermeister bzw. die politische Gemeinde, die ihren Wunsch, sich selbständig zu machen, in besonderer Weise unterstützen.

Neben den kontextuellen Bedingungen sind auch die jeweiligen Persönlichkeitseigenschaften für den Erfolg zu berücksichtigen. Bei den Biographinnen ist eine besondere Erfolgsmotivation festzustellen. Sie geben sich mit bestimmten erreichten, beruflichen Positionen nicht zufrieden, sondern sind auf der Suche nach der Tätigkeit, in der sie selbstbestimmt eine sinnvolle Arbeit tun können. Sie wollen erfolgreich sein, anerkannt und stolz auf sich sein können. Sie haben Mut und Risikobereitschaft, sich auf neues, unbekanntes Terrain zu begeben.

Bei Birgit Hahne und Beate Spangenberg lassen sich Anteile einerseits von Anpassungsbereitschaft und andererseits von Autonomiestreben feststellen. Diese Kombination ist für ihr Erfolgsgelingen nicht unerheblich. Sie sind im DDR-System angepasst gewesen; sie waren jedoch kein Parteimitglied und eher politisch zurückhaltend, präsentieren beide eine DDR-kritische Distanz und Westorientiertheit schon zu DDR-Zeiten. Die Anpassungsfähigkeit ist für die Integration in die neuen Verhältnisse nach der Wende von Vorteil. Scheinbar übergangslos und ohne Brüche gelingt die Transformation. Obwohl beide Frauen viele Gemeinsamkeiten aufweisen, stellen sie doch unterschiedliche Typen dar.

### 5.1. Birgit Hahne: „Die unter allen Umständen Erfolgreiche“.

Birgit Hahne präsentiert den Typus „*Die unter allen Umständen Erfolgreiche*“. Birgit Hahne erlebt biographische Begrenzungen ihrer beruflichen Möglichkeiten. Da sie kein Abitur machen kann, beginnt sie mit einer Banklehre. Sie sucht jedoch nach Alternativen, die Begrenzungen für sich aufzuheben. Sie zeigt sehr gute Leistungen und nutzt die Chancen zur Weiterbildung, die sich ihr bieten. In dieser Zeit kristallisiert sich immer mehr heraus, dass Birgit Hahne ehrgeizig ist und mehr will, als ihr Leben lang in der Bank zu arbeiten. Sie absolviert ein Studium der Finanzwirtschaft, das sie trotz familiärer Umbrüche (Scheidung, alleinerziehende Mutter) erfolgreich beendet. Mit dieser Qualifikation nimmt sie in Folge Leitungspositionen zunächst in zwei Produktionsbetrieben ein, bevor sie zwei Jahre vor der Wende als ökonomische

Leiterin in das Kreisrehabilitationszentrum wechselt, einer sozialen Einrichtung des Staates für Menschen mit Behinderungen. Die damalige Kreisärztin entscheidet sich für sie, obwohl sie keine Kenntnis des Handlungsfeldes hat. Birgit Hahne sieht für sich darin eine besondere Herausforderung.

Nach der Wende wird das Kreisrehabilitationszentrum mit einem anderen zusammengelegt und in die Trägerschaft der Diakonie als eines westlichen Wohlfahrtsverbandes übernommen. Birgit Hahne bekommt die Leitungsstelle dieser neuen sozialen Einrichtung. Sie weiß sich dem Erfolg verpflichtet und baut als Führungskraft die Einrichtung weiter zu einem größeren sozialen Unternehmen aus.

Birgit Hahne hat die Chancen und Möglichkeiten der Veränderung jeweils wahrgenommen, wenn sie auch in ihren Entscheidungen nicht immer autonom war, sondern von den jeweiligen Umständen und den Personen, die über ihre Einstellung zu entscheiden hatten, abhängig war. Ihre berufliche Qualifikation als Diplombetriebswirtin, die auch nach der Wende ein anerkannter Berufsabschluss ist, und ihre Persönlichkeit, mit der sie andere überzeugt, sind wesentliche Voraussetzungen für ihre berufliche Karriere. Sie ermöglichen ihr sowohl in Produktionsbetrieben als auch in sozialen Einrichtungen eine Führungsposition einnehmen zu können. Auffallend ist, dass Birgit Hahne in unterschiedlichen gesellschaftlichen Systemen eine Anschlussfähigkeit aufweist, die ihre Karriere befördert. Die Wende bedeutet für Birgit Hahne keinen Bruch, sondern wirkt eher wie ein Katalysator, der ihren Erfolg beschleunigt.

Erfolg ist ein handlungsleitendes Element in der Berufsbiographie von Birgit Hahne. Es führt dazu, dass sie *unter allen Umständen*, d. h. in unterschiedlichen Kontexten, erfolgreich zu sein vermag. Sie kann heute ihre berufliche Entwicklung als eine Erfolgsgeschichte erleben und präsentieren.

### 5.1.1. Beruflicher Erfolg

Eine berufliche Qualifikation wie die der Diplombetriebswirtin ist in sehr unterschiedlichen Branchen von Bedeutung. So wird diese Qualifikation sowohl in Wirtschaftsunternehmen als auch in sozialen Unternehmen benötigt. Untersuchungen wie die von Gisela Goos und Katrin Hansen (1995) bestätigen dies. Erfolgsfördernd ist bei diesem Typus insbesondere die mit Ehrgeiz verbundene Vorgehensweise, die Chancen nutzt und auch neues Terrain als eine Herausforderung, ja als ein Abenteuer, sieht. Der Wunsch, sich weiter zu entwickeln und Leistung zu zeigen, ist Teil einer autogenetischen Entwicklung. In der Berufsbiographie dieses Typus finden sich dementsprechend Anteile der Selbstbestimmtheit.

„Wenn hier von Selbst- und Fremdbestimmung gesprochen wird, so bedeutet dies nicht, daß ein Mensch entweder völlig selbstbestimmt

oder völlig fremdbestimmt ist, vielmehr sollen lediglich die Aspekte, die möglicherweise der Eigenverantwortlichkeit des Subjekts unterliegen, hervorgehoben werden. Die Betonung der Autogenese soll zudem keineswegs implizieren, daß das Verhalten und Handeln eines Individuums immer zielgerichtet und selbstgesteuert ist.“ (Huber, 2001, S. 14)

Darüber hinaus hat die Studie von Anne Huber gezeigt, dass für Führungskräfte Erfolgsfaktoren wie „Flexibilität, Blick für das Wesentliche, Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft/Engagement, Kritikfähigkeit und die Fähigkeit zur Selbst-reflexion“ von Bedeutung sind; im sozialen Bereich kommen dazu „Kommunikative Fähigkeiten, Innovationsfähigkeit und der Wunsch, Dinge voranzutreiben“ (ebd., S. 222). Was im sozialen Bereich als Erfolg definiert wird, ist in der Untersuchung von Anne Huber (2001) geschlechtsspezifisch zu unterscheiden. Weibliche Führungskräfte sehen Erfolg vor allem dann gegeben, wenn sie ihre soziale Verantwortung durch ihre Tätigkeit wahrnehmen können, und wenn sie anerkannt und respektiert werden (vgl. ebd., S. 225).

Welche kontextuellen Bedingungen sind für den Erfolg weiblicher Führungskräfte mit DDR-spezifischer Biographie konstitutiv? In Bezug auf die Forschungsfrage lassen sich für den Typus „*Die unter allen Umständen Erfolgreiche*“ vor allem festhalten, dass bei diesem Typus selbstbestimmte Aspekte verbunden mit dem Wunsch, weiterkommen zu wollen, und der Fähigkeit, Chancen risikofreudig zu nutzen, grundlegende Voraussetzungen sind. Eine entsprechende marktgerechte, berufliche Qualifikation ist unabdingbar. Folgende Faktoren spielten ebenfalls eine Rolle: Hatte die soziale Arbeit in der DDR eher ein ‚Schattendasein‘ geführt, so wurde nach der Wende der soziale Bereich durch die Etablierung der Freien Wohlfahrtspflege wesentlich aufgewertet. Der tertiäre Bereich war einer der wenigen Bereiche, in denen es einen Anstieg an Arbeitsplätzen zu verzeichnen gab. Die Angebote wurden aus- und teilweise neu aufgebaut. Führungskräfte waren herausgefordert, diese historische Situation zu gestalten. Die Expansion der Angebote ist als Erfolg zu sehen; damit verbunden sind Anerkennung und Respekt; insbesondere hat auch die Arbeit mit Menschen mit Behinderung einen anderen Stellenwert als in der ehemaligen DDR.

Für diesen Typus sind Kenntnisse des bisherigen sozialen und gesellschaftspolitischen Umfeldes in dem Transformationsprozess von entscheidender Bedeutung, um eine Führungsposition einzunehmen und somit ‚unter allen Umständen‘ erfolgreich zu sein. In unterschiedlichen gesellschaftlichen Systemen ‚verankert‘ sein zu können, Insider-Wissen und ‚Global-Player‘-Qualifikationen zu haben, bieten für den nun offenen (Sozial-)Markt gute Chancen für eine Erfolgsbiographie. Birgit Hahne hat außerdem ihre sympathische Ausstrahlung als einen wesentlichen Faktor für ihr berufliches Weiterkommen erleben können.

### 5.2. Beate Spangenberg: „Die Durchstartende“.

Beate Spangenberg präsentiert demgegenüber den Typus „Die Durchstartende“. Beate Spangenberg macht eine Ausbildung als Krankenschwester an einer staatlichen Fachschule der DDR. Sie erlernt einen sozial-medizinischen Beruf, motiviert durch eigene Krankheitserfahrungen und den Wunsch, anderen zu helfen. Sie erlebt die harte Realität der Praxis, in der alte Menschen in Pflegeheimen nicht die erforderlichen Pflegestandards erhalten. Sie sucht andere berufliche Möglichkeiten und erlebt dabei mehrmals Begrenzungen ihrer Möglichkeiten. Aus familiären Gründen geht sie in ihren Heimatort und lebt mit ihrer Familie und ihren Eltern zusammen. Dort arbeitet sie in ihrem Beruf als Krankenschwester zunächst in der Ambulanz, später als Gemeindeschwester. Sie erlebt sich als sehr selbständig und unabhängig von den Ärzten. Nach der Wende wird sie von der Arbeiterwohlfahrt als einem westlichen Wohlfahrtsverband übernommen und beauftragt, als Leiterin eine Sozialstation aufzubauen. Auch sie erlebt die Wende als einen Katalysator, der ihren beruflichen Aufstieg forciert. Beate Spangenberg baut eine Sozialstation nach westlichen Standards auf, unter den entsprechenden gesetzlichen Rahmenbedingungen der BRD. Sie erlebt die zunehmende Reglementierung der Arbeit, die für sie keine wesentliche Verbesserung gegenüber den ehemaligen DDR-Bedingungen darstellt und für sie enttäuschend ist. Ihre fachlichen Ansprüche kann sie unter diesen Umständen genauso wenig umsetzen wie zu DDR-Zeiten.

Durch die Wiedervereinigung sind aber nicht nur Reglementierungen entstanden, sondern auch Freiräume, die Beate Spangenberg ermöglichen, ihren lange verborgenen, ehrgeizigen Zielen nachzugehen. Acht Jahre nach der Wende wagt Beate Spangenberg den Schritt in die Selbständigkeit. Die Umstände kommen ihr sehr entgegen. In ihrem Heimatort soll das ehemalige Feierabendheim verkauft werden und der Altenpflegeplan weist einen Bedarf an Pflegeplätzen aus. Ihre Bekanntheit im Ort, ihr Engagement auch im Gemeindeparlament, befördern ihre Pläne. Sie muss mit unterschiedlichen Schwierigkeiten fertig werden (Finanzierungsschwierigkeiten, Unfall ihres Ehemannes) und einen hohen Arbeitseinsatz leisten, ehe sie an ihr Ziel gelangt. Aber sie lässt sich durch die auftretenden Hindernisse nicht entmutigen und findet vor allem in ihrer Familie eine große Hilfe auf dem Weg zum Ziel. Mit vierzig ist sie selbständige Unternehmerin und Chefin einer sozialen Einrichtung im Altenhilfebereich, die sowohl ambulante wie auch (teil-)stationäre Angebote umfasst. Innerhalb von fünf Jahren ist sie *durchgestartet* und hat mit Mut und Risikobereitschaft für sich die Chance wahrgenommen, ein autonom gestaltetes, berufliches Leben leben zu können.

### 5.2.1. Berufliche Selbständigkeit

Der Anteil der Selbständigen betrug in der DDR etwa zwei Prozent (im Vergleich: in der BRD lag der Anteil bei etwa neun Prozent) (vgl. Dickwach, 1995, S. 221f.). Wie die Untersuchung von Frigga Dickwach verdeutlicht (vgl. ebd., S. 222), die in der Region Leipzig die Entwicklung der Selbständigkeit explorierte, hat sich im Bereich der Stadt Leipzig bereits nach der Wende die Zahl der Selbständigen verdreifacht und lag 1993 bei etwa sechs Prozent. Die Gründe sind vor allem in den Strukturveränderungen des Arbeitsmarktes zu finden, die zu einer hohen Arbeitslosigkeitsquote und einer Verdrängung der Frauen vom Arbeitsmarkt führten. Die Zahl der selbständigen Frauen nahm überproportional zu, weil sie erwerbstätig bleiben wollten und in der Existenzgründung eine Möglichkeit sahen, aus der Arbeitslosigkeit herauszukommen (ein Drittel der Gründerinnen waren vorher arbeitslos) (vgl. ebd., S. 228). Die berufliche Situation vor der Gründung wird als ein wesentliches Merkmal für die spätere Gründungsinitiative angesehen. So waren die meisten der in der Studie von Frigga Dickwach befragten Gründerinnen in der Region Leipzig in einem Angestelltenverhältnis tätig, das mit Führungsaufgaben verbunden war (vgl. ebd., S. 230). Damit konnten die Betreffenden Leitungserfahrungen machen, die für die Führung eines Unternehmens hilfreich waren.

Für den Typus „Die Durchstartende“ ergibt sich ein anderes Gründungsmotiv als bei arbeitslosen Frauen, die eine „Gründung aus Not“ anstrebten. Hier geht es darum, „angestaute Wünsche in bezug auf berufliche Selbständigkeit mit der sich seit je her Autonomie und Selbstverwirklichung verbindet, realisieren zu können“ (ebd., S. 233). In ihrer Studie stellte Frigga Dickwach fest, dass Gründerinnen außerdem motiviert sind, ihre eigenen Ideen in der Selbständigkeit umzusetzen und ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen. Für die Gründerinnen ist die wirtschaftliche Unabhängigkeit ein weiteres nicht zu unterschätzendes Motiv.

Zum Typus von Beate Spangenberg lassen sich Parallelen feststellen zum „Gründertypus“, wie ihn Joachim Stopp in seiner Diplomarbeit (2003) beschrieben hat. Die der Theorie der Eigenschaften als Einflussfaktoren verpflichteten Wissenschaftler heben insbesondere als Erfolgsfaktoren die schulische Bildung, Erfahrung im eigenen Fachgebiet sowie Erfahrung von Selbständigkeit und Erfolg hervor und als Persönlichkeitseigenschaften: Risiko- und Leistungsbereitschaft, Kontrollfähigkeit, Unsicherheitstoleranz, Unabhängigkeitsstreben, Kreativität, Unzufriedenheit, Familie als Unterstützungssystem und Immigration (vgl. ebd., S. 213). Dies sind Faktoren, die sich auch bei dem Typus „Die *Durchstartende*“ durchaus feststellen lassen. Joachim Stopp weist jedoch darauf hin, dass vor allem „Faktoren im Tätigkeitsfeld“ wesentlich bedeutsamer und einflussreicher für den Prozess der Gründung eines Unternehmens sind als Persönlichkeitsfaktoren (vgl. ebd., S. 212).



Welche kontextuellen Bedingungen sind für den Erfolg weiblicher Führungskräfte mit DDR-spezifischen Biographien konstitutiv? In Bezug auf die Forschungsfrage lassen sich für den Typus „*Die Durchstartende*“ vor allem festhalten, dass bei diesem Typus eine berufliche Qualifikation verbunden mit Berufserfahrung und Vollerwerbstätigkeit sowie Führungserfahrung grundlegende Voraussetzungen sind, um eine eigene Existenz zu gründen. Die Gründungsmotive der Umsetzung eigener Ideen und des selbstbestimmten und selbständigen Arbeitens sind sozusagen der Anstoß für den Start in die Unabhängigkeit. Dieser Typus zeichnet sich darüber hinaus aus durch eine außerordentliche Leistungsmotivation. Die Wende ermöglichte jedoch erst den Freiraum, in dem ein Durchstarten erfolgen konnte. Das familiäre Umfeld sowie die Bodenständigkeit bilden dazu den notwendigen stabilen Rahmen.



## 6. Schlussbetrachtung

Ostdeutsche Frauen mit ihrer jeweils spezifischen Biographie in einzelnen Lebenszusammenhängen stehen im Zentrum der vorliegenden Arbeit. Mit Hilfe der Methode der biographischen Fallrekonstruktion wurden die verschiedenen Lebensgeschichten der Frauen in ihrer Differenziertheit und Komplexität analysiert. Anschließend werden nun die daraus gewonnenen empirischen Erkenntnisse mit den theoretischen Ausführungen zur Geschlechterthematik in Bezug gesetzt.

### 6.1 Geschlechterverhältnisse und familiale Arbeitsteilung

Es hat sich gezeigt, dass es unterschiedliche Leitbilder in Bezug auf Familie und geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in den beiden Staaten – der DDR und der BRD – gegeben hat. „Im Westen galt überwiegend die Hausfrauen- bzw. Zuverdienerinnenehe und im Osten eine Doppelerwerbstätigkeit mit teilstaatlicher Kinderbetreuung als Normalität; ...“ (Rüling, 2004, S. 115) Nach der Wiedervereinigung habe sich jedoch das westdeutsche Modell der „Zuverdienerinnenehe“ als Leitbild auch in den neuen Bundesländern durchgesetzt, weil „familienpolitische Regulierungen und Diskurse stark vom westdeutschen Modell dominiert werden“ (ebd.).

Die verschiedenen Modernisierungsansätze hinsichtlich einer veränderten Arbeitsteilung, die Männer verstärkt einbeziehen würde, werden weniger durch gesetzliche Rahmenbedingungen gebremst als vielmehr durch eine geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation. Frauen sind dabei benachteiligt, weil

„die Arbeitsmarkteinbindung .. bereits mit der Wahl des Ausbildungsberufs geschlechtsspezifisch vorstrukturiert [wird] – hierdurch werden auch Aufstiegs- und Einkommenschancen von Frauen und Männern bestimmt ...“ (ebd., S. 124).

Die Frage ist, inwieweit Frauen und Männer in ihren Handlungsspielräumen autonom sind bzw. wie stark der Einfluss der Leitbilder des Staates auf die „alltägliche Lebensführung“ (ebd., S. 126) ist. Leitbilder sind Orientierungsrahmen und schränken insofern immer auch die Handlungsfreiheit des Subjekts ein.

„Durch die Pluralisierung gesellschaftlicher Leitbilder und wohlfahrtsstaatlicher Rahmenbedingungen vergrößern sich prinzipiell die Handlungsmöglichkeiten der Subjekte. Um diese ausschöpfen zu können, bedarf es allerdings Ressourcen und Kompetenzen ...“ (ebd., S. 128)

Es ist deutlich geworden, dass durch die Gesetzgebung der DDR und ihre sozialpolitischen Maßnahmen Frauen auch als Mütter durchgängig erwerbstätig sein konnten. Die Beeinflussung der alltäglichen Lebensführung wurde durch das Leitbild der „Vereinbarung von Beruf und Familie“ erreicht, indem die jeweiligen Rollenmuster aufrechterhalten bleiben konnten. Dies führte keineswegs zu einer Einbeziehung der Männer in die Kindererziehung und Hausarbeit. Für Frauen wie für Männer gehörte diese geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der DDR zu den vorgegebenen „Normalitätsvorstellungen“ (Rüling, 2004), die nicht hinterfragt wurden.

Die Analyse der vorliegenden Biographien hat gezeigt, dass den Biographinnen dieses Leitbild für ihre Lebensführung als Orientierungsrahmen diene. Das Lebensmuster der berufstätigen (Ehe-)Frau und Mutter steht für sie außer Frage. Die damit einhergehende ökonomische Unabhängigkeit vom Mann ist ein wesentliches Merkmal ihres Selbstverständnisses.

### 6.2 Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion

Die Literaturlage zur Geschlechterthematik im Hinblick auf Führungspositionen hat sich als sehr vielfältig dargestellt – teilweise auch als widersprüchlich. Die drei Positionen, „die sich ... drei Phasen der Theoriediskussion zuordnen lassen und die je spezifische politische Interventionsstrategien nach sich zogen“ (Schiersmann/Thiel, 2002, S. 19), sind jedoch nicht als sich ausschließende Alternativen zu sehen, wie Oswald Neuberger in Bezug auf Knapp betont:

„Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion schließen sich als Handlungsimperative nicht aus, sondern ergänzen einander:

,Gleichstellung und Frauenförderung beinhalten somit prinzipiell eine dreifache Perspektive, in der Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion auf bestimmte Weise verknüpft sind:

1. Sie richten sich auf die Herstellung von Chancengleichheit in jedem Einzelfall und damit gegen aktuelle Benachteiligung (Gleichheit als Antidiskriminierung).
2. Sie formulieren Strukturdefizite korrigierende Programme im Sinne besonderer Förderung von Frauen als Mitglieder einer Genus-Gruppe. Diese Förderung trägt strukturellen Besonderheiten Rechnung, die aus historischen Gründen weibliche Lebenszusammenhänge bis heute besonders charakterisieren (Differenzperspektive als kompensatorische Förderung, die auf Strukturdefizite reagiert).

3. Sie vermeiden Identitätskategorien zur Fundierung ihrer Politik und kritisieren Stereotypisierungen (Dekonstruktion als Kritik der Vereigenschaftenlichung von Geschlecht)'.“ (Neuberger, 2002, S. 810; Knapp, 2001, S. 48 zit. n. ebd.)

Die Analyse hat gezeigt, dass für weibliche Führungskräfte mit DDR-spezifischer Biographie bestimmte Erfolgsfaktoren die Karriere befördert haben. Dazu zählen vor allem die berufliche Qualifikation, die Leistungsbereitschaft und die Erfolgsmotivation der Betroffenen. Für die interviewten Frauen spielte die politische Wende eine entscheidende Rolle; sie war ein Katalysator für die Karriereentwicklung der Frauen. Hindernde Faktoren wie die ‚potenzielle Mutterschaft‘ oder die ‚Vereinbarung von Familie und Beruf‘ spielten dagegen für diese Führungskräfte keine Rolle. Eher war die nicht oder eingeschränkt gelebte Systemloyalität ein Karrierehemmnis. Insbesondere für die kirchlich sozialisierten Frauen bedeutete dies im Hinblick auf staatliche Bildungsabschlüsse und Berufsverläufe eine erhebliche Beschränkung ihrer Möglichkeiten. Der Stellenwert des Berufs für Frauen mit DDR-spezifischer Biographie ist sehr hoch; der Verlust des Arbeitsplatzes nach der Wiedervereinigung hat deshalb viele Frauen in ihrer Identität in Frage gestellt. Die interviewten Biographinnen haben alle nach der Wende ihre berufliche Laufbahn in neuer Weise gestalten können, so dass sie Führungspositionen einnehmen konnten.

„Das heißt, die Betätigung im Rahmen des Institutionalisierungsprozesses ist nicht allein eine berufliche Herausforderung, sondern die Frauen können so zugleich etwa ein biographisches Dilemma lösen, einen begonnenen biographischen Entwicklungspfad voranschreiten oder eine Chance auf Karriere bzw. Statuszugewinn wahrnehmen, der ihnen in ihrem bisherigen Leben verwehrt war.“ (Schiebel, 2001, S. 304)

Doch auch für die erfolgreichen Biographinnen scheint dieser Transformationsprozess mit Kränkungen verbunden gewesen zu sein. Das Ost-West-Thema ist auch heute noch ein schwieriges; dies zeigte sich zum Beispiel in einer Distanziertheit gegenüber der Interviewerin aus dem Westen in verschiedenen Interviews.

Auch wenn die DDR ein Staat mit einer der höchsten Erwerbstätigenquoten von Frauen war, gab es eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Nach der Wiedervereinigung hat sich an dem Minderheitenstatus von Frauen in Führungspositionen nichts geändert. Die berufliche Situation hat sich für Frauen aus den neuen Bundesländern erheblich verschlechtert, was sich an den Arbeitslosenzahlen ablesen lässt. Generell herrscht jedoch die Einsicht, dass „Unternehmen und Organisationen .. es sich langfristig nicht leisten [können], auf Potentiale, die speziell von Frauen eingebracht werden, zu verzichten“

(Düringer/Riebe, 2000, S. 10). Dazu dienen verschiedene Programme der Frauenförderung, des Gender-Mainstreaming und des Diversity-Managements, um Gleichstellung und Chancengleichheit zu gewährleisten.

Frauenfördermaßnahmen werden oftmals kritisiert, weil Frauen dadurch als „Mängelwesen“ (Neuberger, 2002) definiert würden, und die Differenz zwischen Frauen und Männer betont würde.

Über die klassische Frauenförderung mit ihren bisherigen Maßnahmen der Quotenregelung, Einrichtung von Kinderbetreuungseinrichtungen, Maßnahmen für den Wiedereinstieg in den Beruf nach der Familienphase, Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz u.a.m. geht die Weiterentwicklung dieses Konzeptes hinaus (vgl. Kirschbaum, 2003, S. 15).<sup>23</sup> Diese Konzeptentwicklung

„besteht also in einem Ansatz von ‚Gleichstellungspolitik‘, dessen Maßnahmen auf die Herstellung von Arbeitsstrukturen und -bedingungen abzielen, die an Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter orientiert sind. Der Ausgangspunkt des Handelns ist nicht das Individuum ‚Frau‘ und die Betonung der Geschlechterdifferenz, sondern das strukturelle und kulturelle Verhältnis der Geschlechter in einer Organisation“ (Kirschbaum, 2003, S. 17f.).

Daran wird jedoch auch ein Paradigmenwechsel deutlich, der sich vor allem in der Abkehr vom Defizitansatz hin zum Ansatz des Gender-Mainstreaming zeigt. Hier geht es nicht mehr speziell um Frauenförderung, sondern um die Einbeziehung der Männer in die Veränderungsprozesse.

Der Ansatz des Diversity-Managements geht davon aus,

„aus unterschiedlichen Kulturen stammende Humanressourcen optimal zu ‚nutzen‘, um so als multikulturelles Unternehmen möglichst erfolgreich zu agieren ... Die Geschlechtervariable wird dabei zu einer Kategorie unter anderen“ (Schiersmann/Thiel, 2002, S. 21).

Schließlich ist auch bei Veränderungsprozessen von Organisationen und der damit verbundenen Veränderung der jeweiligen Organisationskultur und ihrer je spezifischen Werte, Einstellungen, Rituale u.a. ein Ansatzpunkt gegeben für eine mögliche „Aufweichung tradierter geschlechtsspezifischer Stereotype“ (ebd.).

Frauen wurden in der DDR auf dem Hintergrund der marxistisch-leninistischen Ideologie bewusst gefördert, um – auch aus ökonomischen Gründen – in den Erwerbsprozess eingebunden zu werden. Dazu dienten Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen ebenso wie Maßnahmen der Kinderbetreuung und Unterstützung für alleinerziehende Mütter.

---

<sup>23</sup> Almut Kirschbaum zeigt in ihrer Diplomarbeit am Beispiel des E-Quality-Teams im Unternehmen der Deutschen Telekom AG eine entsprechende Gleichstellungspolitik und deren Wirkungen auf.

Dennoch blieb es eine Frauenfrage; es ging um Frauenförderung und nicht um die Geschlechterverhältnisse insgesamt im gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang.

Die Biographinnen erlebten nach der Wende Förderung sowohl durch bestimmte Personen als auch durch die Institution der Wohlfahrtsverbände als neue Träger sozialer Einrichtungen. Diese erkannten die Humanressourcen, die die Biographinnen einerseits durch ihre Fachkompetenzen, andererseits auch durch die genaue Kenntnis der alten Systemstrukturen boten. Die Frauen selbst sind es, die erfolgsmotiviert und ehrgeizig sind. Und die mit Elan und Flexibilität sich insbesondere nach der Wiedervereinigung auf neues Terrain wagen. Martina Schiebel sieht darin ein „Aktivitätspotential“, durch das die Frauen in der Lage sind, sich mit den neuen Institutionen der Freien Wohlfahrtspflege und deren Rahmenbedingungen auseinanderzusetzen.

„Das heißt, sie nehmen die deutungs offene und –unsichere Situation *nicht* als handlungslähmend oder –begrenzend wahr, sondern ihr Elan und ihre Engagementbereitschaft wird eher durch die Fremdheit der politischen Institution *befördert*, weil sie darin die Möglichkeit erkennen, eigene Vorstellungen und Schwerpunktsetzungen zu entwickeln und in den Institutionalisierungsprozeß aktiv handelnd miteinzubringen.“ (Schiebel, 2001, S. 303)

Die Biographinnen haben einerseits Förderung erlebt, andererseits sind sie es, die die Entwicklung der Sozialen Arbeit in den neuen Bundesländern in unterschiedlicher Weise befördert haben bzw. befördern. Der Erfolg lässt sich an der steigenden Zahl von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ebenso festmachen wie an der Erweiterung bzw. dem Aufbau von sozialen Arbeitsfeldern und Einrichtungen. Wie sagt Beate Spangenberg im Interview: „*sicherlich, n=Stück auch Ortsgeschichte schreiben*“.

Die Biographinnen thematisieren das je eigene Selbstverständnis. Sie verstehen sich in der Regel als kompetente, selbstbewusste Führungspersönlichkeiten, denen es wichtig ist, Einfluss zu haben und selbstbestimmt handeln zu können. In den Interviews wird deutlich, wie sie zum einen ihren Einfluss auf die Gestaltung der Organisationskultur ihrer Einrichtung nutzen. Dabei spielt die Ausgestaltung von Räumlichkeiten ebenso eine Rolle wie die Arbeitsatmosphäre und die Wertschätzung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Zum anderen nehmen sie den sozialpolitischen Auftrag für ihre jeweilige Klientel wahr und nutzen ihre Führungsposition in der Sozialen Arbeit, um Veränderungen zu bewirken. Die Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten für die weiblichen Führungskräfte – insbesondere durch die Wende – bedeutete für die Biographinnen zugleich einen Zuwachs an Autonomie und damit auch eine emanzipatorische Weiterentwicklung in ihrem beruflichen Selbstverständnis. Sie erleben sich als weibliche Führungskräfte auch als etwas Besonderes und ihre Berufsbiographien lassen die je eigene Besonderheit deutlich werden.

### 6.3 Coaching für weibliche Führungskräfte in der Sozialen Arbeit – ein Ausblick

Abschließend soll das Thema dieser Diplomarbeit „Fallrekonstruktionen DDR-spezifischer Biographien weiblicher Führungskräfte in der Sozialen Arbeit“ noch in Bezug zu dem Beratungsparadigma ‚Supervision‘ gesetzt werden.

Die Biographinnen haben in unterschiedlicher Weise die Reflexion ihrer Führungsrolle in den Interviews thematisiert. Coaching für Führungskräfte hat sich inzwischen zu einem anerkannten Beratungsangebot entwickelt. Da es um die Entwicklung der beruflichen Identität geht, ist diese auch nicht „losgelöst von ihrer Geschlechtsrolle“ (Mayr, 1995) zu reflektieren. Zumal die Fragestellungen von Männern und Frauen in Führungspositionen sich durchaus aufgrund der unterschiedlichen Lebenszusammenhänge unterscheiden können. Coaching kann insofern ein Instrument sein, um Chancengleichheit zu fördern.

Zu bemerken ist jedoch, dass „bisher .. keine empirischen Untersuchungen zum Coachingprozess als Beratung von Führungskräften im Hinblick auf geschlechtsspezifische Differenzierungen vor[liegen]“ (Schiersmann/Thiel, 2002, S. 21).

Coaching ist aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklung und der immer größer werdenden Komplexität von Organisationen eine notwendige Unterstützungsmaßnahme für Führungskräfte. In besonderem Maße gilt dies für Führungskräfte in den neuen Bundesländern, die in dem Transformationsprozess „tiefgreifende Veränderungen in und von komplexen sozialen Systemen in Gang setzen müssen. Und das kann eigentlich nur im Verlauf größerer Zeiträume gelingen“ (Schreyögg, 2002, S. 306).

Darüber hinaus ist der gesamtgesellschaftliche Kontext der ehemaligen DDR und die damit verbundenen Deutungs- und Handlungsmuster zu berücksichtigen, weil diese noch immer reproduziert werden können und entsprechende Auswirkungen auf die derzeitigen Prozesse haben, wie Astrid Schreyögg (2002) dies in Anlehnung an Pierre Bourdieu (1982) im Hinblick auf das Verständnis von Transformationsprozessen darstellt (vgl. ebd., S. 285ff.). Deshalb erachtet sie die Unterscheidung von zwei Positionen bei Führungskräften aus dem Osten als notwendig, die für sie unterschiedliche Vorgehensweisen zur Folge haben. Sie bezeichnet die einen als die ‚Ehrgeizigen‘ und die anderen als ‚Traditionalisten‘ (ebd. S. 301). Die einen verleugneten eher die Unterschiede zwischen Ost und West, während die anderen ohne Auseinandersetzung mit den veränderten Bedingungen die bisherigen Deutungs- und Handlungsmuster beibehielten (vgl. ebd., S. 301ff.).

Für die Ehrgeizigen hält sie es mit Bezug auf eine Untersuchung von Becker et al. (1996) für sinnvoll, „die neuen Leistungsnormen mit dem sozialen Kapital von früher, also mit dem Kollektivgeist und der Bodenständigkeit (Lettke 1996)



zu verbinden“ (ebd. S. 305). Denn diejenigen Führungskräfte aus dem Osten hätten am meisten Erfolg, denen eine Synthese aus beidem glücken würde.

Die eher der Tradition verhafteten Führungskräfte brauchen Unterstützung im Hinblick auf die Ökonomisierung, das heißt, „dass sie heute im Kapitalismus alle ihre sozialen, kulturellen und symbolischen Kapitalsorten in ökonomisches Kapital zu transferieren lernen“ (ebd., S. 305). Aber auch im Hinblick auf eine veränderte Wahrnehmung ihrer Führungsrolle braucht diese Gruppe Unterstützung, um die bisherigen „paternalistischen Handlungsstrategien“ Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gegenüber in ein „unternehmerisches Rollenverständnis“ zu verwandeln (ebd. S. 298ff.). Dies gilt auch für soziale Organisationen, die wie gezeigt wurde, eine besondere Herausforderung für Führungskräfte darstellen. Die Führungsaufgaben sowie das eigene Rollenverständnis zu definieren, ist hier eine vorrangige Aufgabe, zu deren Klärung Coaching beitragen kann, in dem es das „Selbstmanagement in Rollen“ (Schreyögg, 1996, S. 68) fördert.

Die Biographinnen sind m. E. eher der Gruppe der ‚Ehrgeizigen‘ zuzurechnen, nicht zuletzt, weil sie erfolgreich sind und ihnen diese Synthese gelungen ist.

### 6.4 Fazit

Die vorliegende Arbeit hat neben den statistischen Daten und Untersuchungsergebnissen aus anderen Studien durch die Methode der biographischen Fallrekonstruktion gewonnene empirische Erkenntnisse aufzeigen können. Ziel war es, kontextuelle Bedingungen für die erfolgreichen Berufsbiographien weiblicher Führungskräfte zu erheben, die in der DDR sozialisiert wurden. Es hat sich gezeigt, dass Erfolg machbar ist. Eine konsequente Förderung der Frauen im Hinblick auf Ausbildung und Qualifikation sowie durch sozialpolitische Maßnahmen ist karrierefördernd. Die besonderen Bedingungen nach der Wiedervereinigung hatten vor allem im Bereich der Sozialen Arbeit für die Biographinnen eine katalysatorische Wirkung, und zwar nicht nur für diejenigen, die schon vor der Wende eine Führungsposition innehatten. Persönliche Kompetenzen wie Flexibilität, Erfolgsmotivation, Vertrauen in sich selbst und Autonomieansprüche sind ebenfalls wesentliche Voraussetzungen für die berufsbiographischen Verläufe der weiblichen Führungskräfte. Die neuen Chancen nutzen und dennoch nicht auf positive, traditionelle Lebensmuster wie das Familiensystem und die Bodenständigkeit, die in der DDR einen hohen Stellenwert hatten, zu verzichten, gehört mit zum ‚Erfolgsgeheimnis‘ der weiblichen Führungskräfte mit DDR-spezifischer Biographie.

So konnten in dieser Arbeit partiell die Lebenswelten dieser Frauen sichtbar gemacht werden, was dazu beitragen kann, das Verstehen zu fördern und möglicherweise zu produktiven Dialogen – auch in Supervisions- und Coachingprozessen – anregen kann.



## 7. Literaturverzeichnis

### Nachweise und weitere Literatur

ALHEIT, Peter/BAST-HAIDER, Kerstin/DRAUSCHKE, Petra (2004): Die zögernde Ankunft im Westen: Biographien und Mentalitäten in Ostdeutschland, Frankfurt/Main (Campus).

ANHEIER, Helmut K./SEIBEL, Wolfgang (1999): Der Nonprofit Sektor in Deutschland, in: BADEL, Christoph (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit Organisation: Strukturen und Management, Stuttgart (Schäffer-Poeschel), 19-41.

AUSLÄNDER, Rose (1984): Immer im Gespräch. Aus: dies., Ich höre das Herz des Oleanders: Gedichte 1977-1979, Gesammelte Werke in sieben Bänden, hrsg. von Helmut Braun, Frankfurt/Main (© S.Fischer Verlag GmbH).

AUTORENKOLLEKTIV: ALLENDORF u.a. (1978): Die Frau in der Deutschen Demokratischen Republik, Dresden (Verlag Zeit im Bild, DDR).

BADEL, Christoph (Hrsg.) (1999): Ausblick: Entwicklungsperspektiven des Nonprofit Sektors, in: BADEL, Christoph (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit Organisation: Strukturen und Management, Stuttgart (Schäffer-Poeschel), 517-547

BEAUVOIR, Simone de°(2004): Das andere Geschlecht: Sitte und Sexus der Frau, 4. Auflage (Originalausgabe erschien 1949), Reinbek (Rowohlt).

BECKER, Manfred/LANG, Rainhart/WAGNER, Dieter (Hg) (1996): Sechs Jahre danach. Personalarbeit in den neuen Bundesländern. München (Mering).

BERTRAM, Barbara (1994): Frauen zwischen Beruf und Familie in den neuen Bundesländern in: NAGELSCHMIDT, Ilse: Frauenforscherinnen stellen sich vor: Ringvorlesung, Teil I – Sommersemester 1994, Leipzig (Leipziger Universitätsverlag), 9-41.

BISCHOFF, Sonja (1990): Frauen zwischen Macht und Mann – Männer in der Defensive: Führungskräfte in den Zeiten des Umbruchs, Reinbek (Rowohlt).

## 7. Literaturverzeichnis

- BOURDIEU, Pierre (1982): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Frankfurt/Main (Suhrkamp).
- BUER, Ferdinand (2002): Führen. Eine schöne, aber schwierige Kunst. Zur Einführung, in: Zeitschrift für Supervision, Heft 3, Münster (Votum), 4-5.
- BUNDESMINISTERIUM für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Frauen in Führungspositionen in Politik, Wirtschaft und Verbänden, verfügbar unter: <http://www.db-decision.de/wid%2002/Verbände/Wohlfahrt.html>, (12.08.2004).
- BÜTOW, Birgit/STECKER, Heidi (1994): EigenArtige Ostfrauen in: NAGELSCHMIDT, Ilse: Frauenforscherinnen stellen sich vor: Ringvorlesung, Teil I –Sommersemester 1994, Leipzig (Leipziger Universitätsverlag).
- BÜTTNER, Christian (1994): Gesellschaftliche Formen von Leitung, in: BÜTTNER, Christian (Hrsg.): Leitungsfunktion und Lebensgeschichte: Frauen und Männer in Kindertageseinrichtungen, Weinheim (Juventa), 13-27.
- CLUTTERBUCK, David/KERNAGHAN, Susan (1995): Empowerment. So entfesseln Sie die Talente Ihrer Mitarbeiter, Landsberg/Lech (MVG).
- CORDES, Mechthild (2001): Chefinnen: Zur Akzeptanz von weiblichen Vorgesetzten bei Frauen, Opladen (Leske und Budrich).
- DAS DICKE DDR-BUCH (2002), Berlin (Eulenspiegel)
- DAUSIEN, Bettina (2001): Erzähltes Leben - erzähltes Geschlecht? Aspekte der narrativen Konstruktion von Geschlecht im Kontext der Biographieforschung. Feministische Studien, Heft 2, Stuttgart (Lucius und Lucius), 57-73.
- DETERS, Magdalene/WEIGANDT, Susanne (1989): Selbstbilder karriereorientierter Frauen: Bundesrepublik Deutschland und DDR im Vergleich in: VOIGT, Dieter (Hrsg.): Qualifikationsprozesse und Arbeitssituation von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland und in der DDR, Berlin (Duncker und Humblot), 159-174.
- DICKWACH, Frigga (1995): Berufliche Selbständigkeit von Frauen nach der Wende: (Ausgewählte Ergebnisse einer DFG-Studie aus dem Raum Leipzig) in: NAGELSCHMIDT, Ilse: Frauenforscherinnen stellen sich vor: Ringvorlesung, Teil III –Sommersemester 1995, Leipzig (Leipziger Universitätsverlag), 221-239.

- DIEMER, Susanne (1989): „Ich bin Sekretärin, schön und gut, aber ich bin auch ich, ich bin Rosa S.“: Weibliche Erwerbstätigkeit in der DDR – eine Betrachtung der Dokumentarliteratur in: VOIGT, Dieter (Hrsg.): Qualifikationsprozesse und Arbeitssituation von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland und in der DDR, Berlin (Duncker und Humblot), 129-158.
- DIEMER, Susanne (1994): Patriarchalismus in der DDR, Opladen (Leske und Budrich).
- DIEWALD, Martin/HUININK, Johannes/SOLGA, Heike/SØRENSEN, Annette (1995): Umbrüche und Kontinuitäten – Lebensverläufe und die Veränderung von Lebensbedingungen seit 1989, in: HUININK, Johannes /MAYER, Karl Ulrich/DIEWALD, Martin/SOLGA, Heike/SØRENSEN, Annemette/TRAPPE, Heike (1995): Kollektiv und Eigensinn: Lebensverläufe in der DDR und danach, Berlin (Akademie Verlag), 307-348.
- DOPPLER, Klaus/LAUTERBURG, Christoph (1995): Change Management: Den Unternehmenswandel gestalten, 4. Auflage, Frankfurt/New York (Campus).
- DÜRINGER, Sigrid/RIEBE, Helga (2000): Einführung, in: RIEBE, Helga (Hg.)/DÜRINGER, Sigrid (Hg.)/LEISTNER, Herta (Hg.): Perspektiven für Frauen in Organisationen: Neue Organisations- und Managementkonzepte kritisch hinterfragt, Münster (Votum), 10-13.
- EGGERT-SCHMID NOERR, Annelinde (1994): Leitungsfunktion und Lebensgeschichte – verborgene Sinnstrukturen weiblicher Arbeitsbiographien, in: BÜTTNER, Christian (Hrsg.): Leitungsfunktion und Lebensgeschichte : Frauen und Männer in Kindertageseinrichtungen, Weinheim (Juventa), 56-73.
- FISCHER, Wolfram (2002): Fallrekonstruktion und Intervention, in: BURKART, Günter (Hrsg.)/WOLF, Jürgen (Hrsg.): Lebenszeiten: Erkundungen zur Soziologie der Generationen, Opladen (Leske und Budrich), 63-87.
- FISCHER, Wolfram (2004): Fallrekonstruktion im professionellen Kontext: Biographische Diagnostik, Interaktionsanalyse und Intervention, in: HANSES, Andreas (Hrsg.): Biographie und Soziale Arbeit: Institutionelle und biographische Konstruktionen von Wirklichkeit, Hohengehren (Schneider), 62-86.

- FISCHER, Wolfram/GOBLIRSCH, Martina (2004): Narrativ-biographische Diagnostik in der Jugendhilfe: Fallrekonstruktionen im Spannungsfeld von wissenschaftlicher Analyse und professioneller Handlungspraxis, erscheint in: HEINER, M. (Hg.): Diagnostik und Diagnosen in der Sozialen Arbeit: Ein Handbuch, Frankfurt/Main (Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge).
- FISCHER-ROSENTHAL, Wolfram/ROSENTHAL, Gabriele (1997): Narrationsanalyse biographischer Selbstpräsentationen, in: HITZLER, Ronald (Hrsg.)/ HONER, Anne (Hrsg.): Sozialwissenschaftliche Hermeneutik: Eine Einführung, Opladen (Leske und Budrich), 133–164.
- FRIEBERTSHÄUSER, Barbara (1999): StudentInnenforschung – Überblick, Bilanz und Perspektiven biographieanalytischer Zugänge, in: KRÜGER, Heinz-Hermann (Hrsg.)/MAROTZKI, Winfried (Hrsg.): Handbuch erziehungswissenschaftliche Biographieforschung, Opladen (Leske und Budrich), 279-299.
- GEHMACHER, Johanna (Hg.)/MESNER, Maria (Hg.) (2003): Frauen- und Geschlechtergeschichte: Positionen / Perspektiven, Innsbruck, Wien, München, Bozen, (StudienVerlag).
- GEHMACHER, Johanna /MESNER, Maria (2003): Geschlechtergeschichte/n in Bewegung, in: GEHMACHER, Johanna (Hg.)/MESNER, Maria (Hg.) (2003): Frauen- und Geschlechtergeschichte: Positionen / Perspektiven, Innsbruck, Wien, München, Bozen, (StudienVerlag), 7-17.
- GEILING, Ute (Hrsg.)/HEINZEL, Friederike (Hrsg.) (2000): Erinnerungsreise – Kindheit in der DDR: Studierende erforschen ihre DDR-Kindheiten, Band 32, Grundlagen der Schulpädagogik, Hohengehren (Schneider).
- GEPPERT, Roswitha (1978): Die Last, die du nicht trägst, Roman, 5. Auflage, Halle-Leipzig ( Mitteldeutscher Verlag).
- GERHARD, Ute (1994): Die staatlich institutionalisierte „Lösung“ der Frauenfrage. Zur Geschichte der Geschlechterverhältnisse in der DDR, in: KAELBLE, Hartmut (Hrsg.)/KOCKA, Jürgen (Hrsg.)/ZWAHR, Hartmut (Hrsg.): Sozialgeschichte der DDR. Stuttgart (Klett-Cotta), 383-403.
- GERHARD, Ute (2003): Frauenbewegung in Deutschland – Gemeinsame und geteilte Geschichte, in: MIETHE, Ingrid (Hrsg.)/ROTH, Silke (Hrsg.): Europas Töchter: Traditionen, Erwartungen und Strategien von Frauenbewegungen in Europa, Opladen (Leske und Budrich), S. 81-100.

- GLINKA, Hans-Jürgen (2003): Das narrative Interview: Eine Einführung für Sozialpädagogen, 2. Auflage, Weinheim und München (Juventa).
- GOOS, Gisela/HANSEN, Katrin (1999): Frauen in Führungspositionen: Erfahrungen, Ziele, Strategien, Münster (Waxmann Verlag).
- GÖRRES-OHDE, Konstanze (1992): Frauen und Macht, in: Streit. Feministische Rechtszeitschrift, Heft 2, Frankfurt/Main (Fachhochschulverlag), 51-59.
- GOTTSCHALL, Karin/PFAU-EFFINGER, Birgit (2002): Einleitung: Zur Dynamik von Arbeit und Geschlechterordnung, in: GOTTSCHALL, Karin (Hrsg.)/PFAU-EFFINGER, Birgit (Hrsg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht: Diskurs, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich, Opladen (Leske und Budrich), 7-26.
- GRAFE, Roman (2002): Die Grenze durch Deutschland: Eine Chronik von 1945 bis 1990, Berlin (Siedler).
- GRIESEBNER, Andrea (2003): Geschlecht als soziale und als analytische Kategorie, in: GEHMACHER, Johanna (Hg.)/MESNER, Maria (Hg.): Frauen- und Geschlechtergeschichte: Positionen / Perspektiven, Innsbruck, Wien, München, Bozen, (StudienVerlag), 36-52.
- GRÜNBERG, Andreas (1995): Der eingemauerte Staat: Die DDR vor der „Wende“, Stuttgart (Klett).
- HEINEMANN, Katrin/STEIN, Dörthe (2000): Sehnsüchte - Verbote – Probleme, in: GEILING, Ute (Hrsg.)/HEINZEL, Friederike (Hrsg.) (2000): Erinnerungsreise – Kindheit in der DDR: Studierende erforschen ihre DDR-Kindheiten, Band 32, Grundlagen der Schulpädagogik, Hohengehren (Schneider), 170-177.
- HELGESEN, Sally (1992). Frauen führen anders: Vorteile eines neuen Führungsstils, 3. Auflage, Frankfurt a.M./New York (Campus).
- HENNIG, Anita/KALUZA, Jens (1994/1995): Frauen in der stationären Krankenpflege der neuen Bundesländer in: NAGELSCHMIDT, Ilse: Frauenforscherinnen stellen sich vor: Ringvorlesung, Teil II – Wintersemester 1994/95, Leipzig (Leipziger Universitätsverlag), 198-229.
- HENSEL, Jana (2002): Zonenkinder, 6. Auflage, Reinbek bei Hamburg (Rowohlt).
- HERING, Sabine/MÜNCHMEIER, Richard (2003): Geschichte der Sozialen Arbeit: Eine Einführung, 2. Auflage, Weinheim und München (Juventa).

- HOCKERTS, Hans Günter (1994): Grundlinien und soziale Folgen der Sozialpolitik, in: KAEUBLE, Hartmut (Hrsg.)/KOCKA, Jürgen (Hrsg.)/ZWAHR, Hartmut (Hrsg.): Sozialgeschichte der DDR. Stuttgart (Klett-Cotta), 519-544.
- HÖLTGE, Udo (2001): Das Berufsbild der Krankenschwester/des Krankenpflegers in der DDR, BFW Hamburg (FB Pflegewissenschaften), verfügbar unter: <http://www.hausarbeiten.de/faecher/hausarbeit/pfl/17658.html>. (08.08.2004).
- HORAK, Christian/HEIMERL-WAGNER, Peter (1999): Management von NPOs – Eine Einführung in: BADEL, Christoph (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit Organisation: Strukturen und Management, Stuttgart (Schäffer-Poeschel Verlag), 139-152.
- HUBER, Anne (2001): Berufserfolg als individuelles Projekt, Berlin (Köster).
- HUININK, Johannes/MAYER, Karl Ulrich/DIEWALD, Martin/SOLGA, Heike/SØRENSEN, Annemette/TRAPPE, Heike (1995): Kollektiv und Eigensinn: Lebensverläufe in der DDR und danach, Berlin (Akademie Verlag).
- HUININK, Johannes (1995): Individuum und Gesellschaft in der DDR-Theoretische Ausgangspunkte einer Rekonstruktion der DDR-Gesellschaft in den Lebensverläufen ihrer Bürger, in: HUININK, Johannes/MAYER, Karl Ulrich/DIEWALD, Martin/SOLGA, Heike/SØRENSEN, Annemette/TRAPPE, Heike (1995): Kollektiv und Eigensinn: Lebensverläufe in der DDR und danach, Berlin (Akademie Verlag), 25-44.
- HUININK, Johannes/MAYER, Karl Ulrich (1995): Einleitung, in: HUININK, Johannes/MAYER, Karl Ulrich/DIEWALD, Martin/SOLGA, Heike/SØRENSEN, Annemette/TRAPPE, Heike (1995): Kollektiv und Eigensinn: Lebensverläufe in der DDR und danach, Berlin (Akademie Verlag), 7-23.
- HUININK, Johannes/MAYER, Karl Ulrich/TRAPPE, Heike (1995): Staatliche Lenkung und individuelle Karrierechancen: Bildungs- und Berufsverläufe, in: HUININK, Johannes/MAYER, Karl Ulrich/DIEWALD, Martin/SOLGA, Heike/SØRENSEN, Annemette/TRAPPE, Heike (1995): Kollektiv und Eigensinn: Lebensverläufe in der DDR und danach, Berlin (Akademie Verlag), 87-143.
- JANSEN, Mechthild M. (Hg.)/RÖMING, Angelika (Hg.)/ROHDE, Marianne (Hg.) (2003): Gender Mainstreaming: Herausforderung für den Dialog der Geschlechter, München (Olzog Verlag).



- JUN, Gerda (1984): Kinder, die anders sind: Ein Elternreport, Berlin (VEB Verlag Volk und Gesundheit).
- KAELBLE, Hartmut (Hrsg.)/KOCKA, Jürgen (Hrsg.)/ZWAHR, Hartmut (Hrsg.): Sozialgeschichte der DDR. Stuttgart (Klett-Cotta).
- KELLE, Udo/KLUGE, Susann (1999): Vom Einzelfall zum Typus, Opladen (Leske und Budrich).
- KIRSCHBAUM, Almut (2003): Neue Strategien zur Umsetzung von Gleichstellung und Chancengleichheit: Begleitstudie zum Benchmarking von Gleichstellungsmaßnahmen in einem Wirtschaftsunternehmen, Oldenburg (Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg).
- KLAMMER, Ute/KLENNER, Christina/OCHS, Christiana/RADKE, Petra/ZIEGLER, Astrid (2000): WSI FrauenDatenReport, Berlin (Sigma).
- KLINGER, Cornelia (1995): Beredtes Schweigen und verschwiegenes Sprechen: Genus im Diskurs der Philosophie, in: BUßMANN, Hadumod (Hrsg.)/HOF, Renate (Hrsg.): Genus. Zur Geschlechterdifferenz in den Kulturwissenschaften, Stuttgart (Kröner), 34-95.
- KNAPP, Gudrun-Axeli (2001): Soziale Verortung der Geschlechter, Münster (westfälisches Dampfboot).
- KRAUL, Margret (1999): Biographieforschung und Frauenforschung in: KRÜGER, Heinz-Hermann (Hrsg.)/MAROTZKI, Winfried (Hrsg.): Handbuch erziehungswissenschaftliche Biographieforschung, Opladen (Leske und Budrich), 455-469.
- LEPSIUS, Rainer M. (1994): Die Institutionenordnung als Rahmenbedingung der Sozialgeschichte der DDR, in: KAELBLE, Hartmut (Hrsg.)/KOCKA, Jürgen (Hrsg.)/ZWAHR, Hartmut (Hrsg.): Sozialgeschichte der DDR. Stuttgart (Klett-Cotta), 17-30.
- LIBRERIA DELLE DONNE DI MILANO (2001): Wie weibliche Freiheit entsteht: Eine neue politische Praxis, 5. Auflage, Berlin (Orlanda Frauenverlag).
- LOTMAR, Paula/TONDEUR, Edmond (1994): Führen in sozialen Organisationen: Ein Buch zum Nachdenken und Handeln, 4. Auflage, Bern-Stuttgart-Wien (Verlag Paul Haupt).

- MAIHOFER, Andrea (2004): Von der Frauen- zur Geschlechterforschung – modischer Trend oder bedeutsamer Perspektivenwechsel, in: DÖGE, Peter (Hrsg.)/KASSNER, Karsten (Hrsg.)/SCHAMBACH, Gabriele (Hrsg.): Schaustelle Gender: Aktuelle Beiträge sozialwissenschaftlicher Geschlechterforschung, Bielefeld (Kleine Verlag), 11-28.
- MALIK, Fredmund (2003): Führen Leisten Leben. Wirksames Management für eine neue Zeit, 7. Auflage, München (Heyne).
- MAROTZKI, Winfried (1999): Forschungsmethoden und –methodologie der Erziehungswissenschaftlichen Biographieforschung, in: KRÜGER, Heinz-Hermann (Hrsg.)/MAROTZKI, Winfried (Hrsg.): Handbuch erziehungswissenschaftliche Biographieforschung, Opladen (Leske und Budrich), 109-133.
- MAYR, Rosemarie (1995): Die Bedeutung der geschlechtsspezifischen Identität in Supervisionsprozessen, in: Forum Supervision, Heft 5, Tübingen (edition diskord), 5-20.
- MERKEL, Ina (1994): Leitbilder und Lebensweisen von Frauen in der DDR, in: KAELBLE, Hartmut (Hrsg.)/KOCKA, Jürgen (Hrsg.)/ZWAHR, Hartmut (Hrsg.): Sozialgeschichte der DDR. Stuttgart (Klett-Cotta), 359-382.
- MIETHE, Ingrid (1999): Frauen in der DDR-Opposition: Lebens- und kollektivgeschichtliche Verläufe in einer Frauenfriedensgruppe, Opladen (Leske und Budrich).
- MINTZBERG, Henry (1975): The manager's-jobs-folklore and fact, in: Harvard Business Review, Heft 4, Boston (Harvard Business School Publishing), 49-61.
- MINTZBERG, Henry (1980): The Nature of Managerial Work, 2. Auflage, New York (Longman).
- MINX, Bärbel (1994/1995): „Früher warn wir gut genug ...“ – oder die Entfeminisierung gewerblich-technischer Berufsbereiche im ostdeutschen Braunkohlebergbau in: NAGELSCHMIDT, Ilse: Frauenforscherinnen stellen sich vor: Ringvorlesung, Teil II –Wintersemester 1994/95, Leipzig (Leipziger Universitätsverlag), 230-244.
- NAGELSCHMIDT, Ilse (1994/1995): Frauenforschung in den neuen Bundesländern in: NAGELSCHMIDT, Ilse: Frauenforscherinnen stellen sich vor: Ringvorlesung, Teil II –Wintersemester 1994/95, Leipzig (Leipziger Universitätsverlag), 9-17.

- NEUBERGER, Oswald (2002): Führen und führen lassen: Ansätze, Ergebnisse und Kritik der Führungsforschung, 6. Auflage, Stuttgart (Lucius & Lucius).
- NITTEL, Dieter /MAROTZKI, Winfried (Hrsg.) (1997): Berufslaufbahn und biographische Lernstrategien: Eine Fallstudie über Pädagogen in der Privatwirtschaft: Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung; Bd. 6, Hohengehren (Schneider).
- OBERG, K. (1960): Cultural shock: adjustments to new cultural environments', in: Practical Anthology, Bd.7, 177-182.
- OEVERMANN, Ulrich (1999): Strukturelle Soziologie und Rekonstruktionsmethodologie, in: GLATZER, Wolfgang (Hg.): Ansichten der Gesellschaft: Frankfurter Beiträge aus Soziologie und Politikwissenschaft, Opladen (Leske und Budrich), 72-84.
- PASSAVANT, Christina von (2000): Coaching für Führungsfrauen und Frauen in Schlüsselpositionen, in: RIEBE, Helga (Hg.)/DÜRINGER, Sigrid (Hg.)/LEISTNER, Herta (Hg.): Perspektiven für Frauen in Organisationen: Neue Organisations- und Managementkonzepte kritisch hinterfragt, Münster (Votum), 135-149.
- PEIRCE, Charles S. (1991): Schriften zum Pragmatismus und Pragmatizismus, Hrsg. von Karl-Otto APEL, Frankfurt/Main (Suhrkamp).
- PSCHYREMBEL, (1994) Klinisches Wörterbuch, 257. Auflage, Berlin/New York (Walter de Gruyter Verlag).
- REGNET, Erika (1997): Frau im Beruf – Stereotype und Aufstiegsbarrieren, in: WUNDERER, Rolf (Hrsg.)/DICK, Petra (Hrsg.): Frauen im Management: Kompetenzen, Führungsstile, Fördermodelle, Berlin (Hermann Luchterhand Verlag), 241-265.
- ROHR, Elisabeth (1999): Zwischen allen Stühlen – weibliche Supervisorin und männlicher Klient, in: Forum Supervision, 7. Jahrgang, Heft 13, Tübingen (edition diskord), 55 – 71.
- ROSENTHAL, Gabriele/FISCHER-ROSENTHAL, Wolfram (2000): Analyse narrativ-biographischer Interviews, in: FLICK, Uwe (Hrsg.)/KARDORFF, Ernst von (Hrsg.)/STEINKE, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung: Ein Handbuch, Reinbek (Rowohlt), 456-468.
- ROTH, Silke/MIETHE, Ingrid (2003): Einleitung: Die EU als Chance und Herausforderung für Frauenbewegungen, in: MIETHE, Ingrid (Hrsg.)/

- ROTH, Silke (Hrsg.): Europas Töchter: Traditionen, Erwartungen und Strategien von Frauenbewegungen in Europa, Opladen (Leske und Budrich), 9-20.
- ROTH, Silke (2003): Gender-Mainstreaming und EU-Erweiterung, in: MIETHE, Ingrid (Hrsg.)/ROTH, Silke (Hrsg.): Europas Töchter: Traditionen, Erwartungen und Strategien von Frauenbewegungen in Europa, Opladen (Leske und Budrich), 63-77.
- RÜLING, Anneli (2004): Wohlfahrtsstaat, Geschlechterverhältnisse und familiäre Arbeitsteilung – theoretische Überlegungen, in: DÖGE, Peter (Hrsg.)/KASSNER, Karsten (Hrsg.)/SCHAMBACH, Gabriele (Hrsg.): Schauhalle Gender: Aktuelle Beiträge sozialwissenschaftlicher Geschlechterforschung, Bielefeld (Kleine Verlag), 109-134.
- SCHÄFGEN, Katrin (2002): Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse, in: HAMMER, Veronika (Hg.)/LUTZ, Ronald (Hg.): Weibliche Lebenslagen und soziale Benachteiligung: Theoretische Ansätze und empirische Beispiele, Frankfurt/Main (Campus), 45-66.
- SCHIEBEL, Martina (2001): Lebensgeschichtliche Institutionalisierungen: Über die Konstruktionslogiken ostdeutscher Frauenbiographien in Führungspositionen der Wohlfahrtspflege, Dissertation, Göttingen (Donat).
- SCHIERSMANN, Christiane/THIEL, Heinz-Ulrich (2002): Mann oder Frau – spielt das (noch) eine Rolle beim Führen oder Beraten? In: Zeitschrift für Supervision, Heft 3, Münster (Votum), 19-23.
- SCHLEGEL, Uta (1995): Lebenslagen und –zusammenhänge ostdeutscher Frauen in neuen gesellschaftlichen Strukturen, in: NAGELSCHMIDT, Ilse: Frauenforscherinnen stellen sich vor: Ringvorlesung, Teil III – Sommersemester 1995, Leipzig (Leipziger Universitätsverlag), 9-34.
- SCHMIDT, Eva Renate /BERG, Hans Georg (1995): Beraten mit Kontakt: Handbuch für Gemeinde- und Organisationsberatung, Offenbach/Main (Burckhardhaus-Laetare).
- SCHREYÖGG, Astrid (1996): Coaching: Eine Einführung für Praxis und Ausbildung, 2. Auflage, Frankfurt/Main (Campus).
- SCHREYÖGG; Astrid (2002): Konfliktcoaching: Anleitung für den Coach, Frankfurt/Main (Campus).

- SCHÜTZE, Fritz (1983): Biographieforschung und narratives Interview, in: Neue Praxis 13. Jg, Heft 3, Lahnstein (Neue Praxis), 283-293.
- SCHÜTZE, Fritz (1987): Das narrative Interview in Interaktionsfeldstudien: Erzähltheoretische Grundlagen, Teil I: Merkmale von Alltagserzählungen und was wir mit ihrer Hilfe erkennen können, Hagen (Studienbrief der Fernuniversität Hagen).
- SCHÜTZE, Fritz (2000): Die Fallanalyse. Zur wissenschaftlichen Fundierung einer klassischen Methode der Sozialen Arbeit, in: RAUSCHENBACH, Thomas (Hrsg.): Der sozialpädagogische Blick: Lebensweltorientierte Methoden in der Sozialen Arbeit, 2. Auflage, Weinheim (Juventa), 191-221.
- SCHWARZ, Peter (1992): Management in Nonprofit-Organisationen: Eine Führungs-, Organisations- und Planungslehre für Verbände, Sozialwerke, Vereine, Kirchen, Parteien, usw., Bern-Stuttgart-Wien (Paul Haupt).
- SCHWARZ, Peter (2002): Führung in Nonprofit-Organisationen zwischen Leadership und Management, in: Zeitschrift für Supervision, Heft 3, Münster (Votum), 13-18.
- SOLGA, Heike (1995): Die Etablierung einer Klassengesellschaft in der DDR: Anspruch und Wirklichkeit des Postulats sozialer Gleichheit, in: HUININK, Johannes/MAYER, Karl Ulrich/DIEWALD, Martin/SOLGA, Heike/ SØRENSEN, Annemette/TRAPPE, Heike (1995): Kollektiv und Eigensinn: Lebensverläufe in der DDR und danach, Berlin (Akademie Verlag), 46-88.
- SØRENSEN, Annemette/TRAPPE, Heike (1995): Frauen und Männer: Gleichberechtigung – Gleichstellung – Gleichheit?, in: HUININK, Johannes/MAYER, Karl Ulrich/DIEWALD, Martin/SOLGA, Heike/ SØRENSEN, Annemette/TRAPPE, Heike (1995): Kollektiv und Eigensinn: Lebensverläufe in der DDR und danach, Berlin (Akademie Verlag), 189-222.
- SPIEB, Gesine (2000): Frauen in Führungspositionen: Eine Neupositionierung der Geschlechter zwischen Anpassung und Widerstand, DST-Beiträge zur Frauenpolitik, Heft 5, Köln und Berlin (Deutscher Städtetag).
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) (2004): Im Blickpunkt: Frauen in Deutschland, Wiesbaden.

- STEINHOFF, Brigitte (2002): DDR-Sozialisation und ihre Auswirkungen auf die Berufsbiographie von ErzieherInnen, Diplomarbeit, Universität Kassel (FB Sozialwesen).
- STEINMANN, Horst/SCHREYÖGG, Georg (2000): Management: Grundlagen der Unternehmensführung, Konzepte – Funktionen – Fallstudien, Wiesbaden (Gabler).
- STÖTZER, Bettina (2004): InDifferenzen: Feministische Theorie in der anti-rassistischen Kritik, Hamburg (Argument Verlag).
- STOPP, Joachim (2003): Berufsbiographische Verläufe von Gründerpersönlichkeiten in der Suchttherapie, Diplomarbeit, Universität Kassel (FB Sozialwesen).
- STRAUSS, Anselm/CORBIN, Juliet (1996): Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung, Weinheim (Beltz).
- WAGNER, Hans-Josef (2001): Objektive Hermeneutik und Bildung des Subjekts, Göttingen (Velbrück Wissenschaft).
- WENSIERSKI, Hans-Jürgen von (1999): Biographische Forschung in der Sozialpädagogik, in: KRÜGER, Heinz-Hermann (Hrsg.)/MAROTZKI, Winfried (Hrsg.): Handbuch erziehungswissenschaftliche Biographieforschung, Opladen (Leske und Budrich), 433-453.
- WIEGAND, Heike (1995): Berufstätigkeit und Aufstiegschancen von Frauen: Eine (nicht nur) ökonomische Analyse, Berlin (Duncker und Humblot).
- WILLKE, Helmut (1995): Systemtheorie III: Steuerungstheorie – Grundzüge einer Theorie der Steuerung komplexer Sozialsysteme, Stuttgart und Jena (Gustav Fischer Verlag).
- WIMMER, Rudolf (2000): Die Zukunft von Führung: Brauchen wir noch Vorgesetzte im herkömmlichen Sinn?, in: TREBESCH, Karsten (Hrsg.): Organisationsentwicklung: Konzepte, Strategien, Fallstudien, Stuttgart (Klett Cotta), 161-178.
- WOLF, Christa (1978): Vorwort zu Maxi Wander, „Guten Morgen, Du Schöne“: Frauen in der DDR. Protokolle, Darmstadt/Neuwied (Sammlung Luchterhand).
- WUNDERER, Rolf (Hrsg.)/DICK, Petra (Hrsg.) (1997): Frauen im Management: Kompetenzen, Führungsstile, Fördermodelle, Berlin (Luchterhand).

## 8. Anhang

### Verzeichnis der Abbildungen

Abb.1:	Anteil der Erwerbsfähigen im erwerbstätigen Alter (15- 64 Jahre) in privaten Haushalten im Jahr 2002 ( Statistisches Bundesamt, 2004, S. 27)	25
Abb.2:	Berufstätigkeit der PartnerInnen von Führungs (-nachwuchs-)kräften (Wunderer/Dick, 1997, S. 80)	28
Abb.3:	Berufsorientierung von weiblichen und männlichen Führungskräften (Wunderer/Dick, 1997, S. 249)	30
Abb.4:	Die zehn Management-Rollen nach Henry Mintzberg (Steinmann/Schreyögg, 2000, S. 17)	34
Abb.5:	Erwerbstätige: Entwicklung in Dekaden; DDR/Neue Bundesländer (1950-1998) (WSI, 2000, S. 61)	46

### Transkriptionsszeichen

,	= kurzes Absetzen
(2)	= Dauer der Pausen in Sekunden
Ja:	= Dehnung
((lachend))	= Kommentar der Transkribierenden
/	= Einsetzen des kommenden Phänomens
nein	= betont
viel-	= Abbruch
...	= Auslassungen im Transkript
( )	= Inhalt der Äußerung ist unverständlich; Länge der Klammer entspricht etwa der Dauer der Äußerung
(sagte er)	= unsichere Transkription
Ja=ja	= schneller Anschluss
ja so war es	= gleichzeitiges Sprechen ab >so<    nein ich

(Quelle: Fischer-Rosenthal, Seminarvorlage)

