

Ansprechpartner: Wolfgang Scheunemann, dokeo
E-Mail: info@luftfahrt-industrie.de

Zum „Tag der Frau“ am 08.03.2013

Dringend gesucht: Schwestern des Ikarus

Mehr denn je setzt die Luftfahrtbranche auf Interesse und Kompetenz der Mädchen und Frauen. Nicht zuletzt aus Gründen des demographischen Wandels und des bevorstehenden Fachkräftemangels. Frauen haben schon in den Geburtsjahren der Luftfahrt eine wichtige Pionierrolle gespielt. Warum heute nicht wieder? Zumal sich in einer Branche mit besten Wachstumsaussichten sichere Arbeitsplätze und ausgezeichnete Verdienstmöglichkeiten eröffnen.

Stuttgart, den 05.03.2013 – Die erste Frau weltweit, die nun ausgerechnet am 8. März des Jahres 1910 ihren Pilotenschein Nr. 36 erwarb, war die Französin Raymonde de Laroche. Es war das Jahr, als deutsche Sozialistinnen und amerikanische Frauenrechtlerinnen auf einer Konferenz in Kopenhagen beschlossen, einen Internationalen Frauentag ins Leben zu rufen. Der wurde zwar erst 1921 fortan auf den 8. März festgelegt, doch Raymonde de Laroche steht für eine wissbegierige, emanzipationswillige, technikfaszierte und ziemlich unangepasste frühe Frauengeneration, die sich auch ins männlich dominierte Luftfahrtmetier unerschrocken einzumischen gedachte. Nur wenige Jahre nach 1910 traten die namhaften deutschen Luftfahrtpionierinnen auf den Plan: Melli Beese als erste deutsche Lizenzinhaberin (Flugschein Nr. 116 im Jahr 1911), Thea Rasche, Liesel Bach, Marga von Etdorf zum Beispiel, aber auch Melitta Schiller, spätere von Stauffenberg, Elly Beinhorn, Hanna Reitsch und Beate Uhse. Frauen spielten stets eine wichtige Rolle in den Anfangsjahren der Luftfahrt und haben eine ganze Menge Pionierarbeit geleistet, am Steuerhorn wie am Reißbrett. Die Schwestern des Ikarus mussten übrigens nicht nur fliegen können, sondern ihre Maschinen auch technisch beherrschen, notfalls die Motoren auseinanderbauen und sonstige Reparaturarbeiten ausführen können.

Dass fliegende Frauen sozusagen auch ihre eigenen Flugzeugmechanikerinnen sind, ist bei den modernen Maschinen heute zwar nicht mehr zwingend nötig. Aber als zwingend nötig erachtet es die wachstumsträchtige deutsche Luftfahrtindustrie, mehr Frauen zum Beispiel als Fluggerätemechanikerinnen, Elektronikerinnen für luftfahrttechnische Systeme auszubilden oder studierte Luftfahrtingenieurinnen für eine Branchenkariere zu begeistern. Kein leichtes Unterfangen in der nach wie vor männerdominierten Bastion Luftfahrt. Gerade einmal vier Prozent aller Beschäftigten dieser Industrie sind Frauen. Beim Luftfahrtbundesamt sind von

10.400 Verkehrsflugzeugführern gerade mal 450 Frauen mit der Berufspilotenlizenz ATPL (Air Transport Pilot License) registriert: ebenfalls vier Prozent. Auch in den stets als fortschrittlicher geltenden USA sieht es nicht viel besser aus: sechs Prozent der 600.000 Linien- und Privatpiloten sind Frauen, und ebenfalls nur vier Prozent der 500.000 Luftfahrtindustrieeschäftigten sind weiblich. So jedenfalls die erst 2012 gegründete Initiative „Frauen in die Luftfahrt – Deutschland“, die sich zum Ziel gesetzt hat, diese Prozentziffern in den zweistelligen Bereich zu hieven.

Wie auch die deutsche Luftfahrtindustrie, die wie andere Branchen darauf setzt, nicht nur, aber auch wegen des bevorstehenden Fachkräftemangels, Frauen für eine Karriere in der Branche zu gewinnen. So will Airbus bei seinen für 2013 geplanten 3.000 Neueinstellungen weltweit 25 Prozent Frauen rekrutieren. Derzeit beschäftigt Airbus rund 15 Prozent Frauen und liegt damit weit über dem Branchendurchschnitt. Auch Senior-Managerin Sandra Blunck, 35, verantwortlich für die Qualität von Standardbauteilen (siehe untenstehendes Interview) liebt es, sich in einer männerdominierten Technikwelt zu beweisen. Nicht nur aus der Perspektive dieser Spitzenfrauen betrachtet erweist sich die Luftfahrtindustrie als eine Karrierebasis, die kontinuierlich hochwertige und damit gutbezahlte Arbeitsplätze in Deutschland schafft und Frauen damit weit bessere Verdienstchancen bietet als die von weiblichen Berufsaspiranten oft bevorzugten, aber schlecht bezahlten Dienstleistungsbranchen.

Bei aller Pionierleistung von Frauen in der Luftfahrt zu Beginn des 20. Jahrhunderts: Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden sie, zumal in Deutschland, das bis 1955 keine eigene Luftfahrtindustrie (außer Segelflug) unterhalten durfte, wieder an Heim und Herd verbannt. Pilotinnen, gar Berufspilotinnen, traten erst viel später wieder auf den Plan. Man schrieb sage und schreibe schon das Jahr 1980, als die Lufthansa die ersten Frauen fürs Cockpit ihrer Verkehrsmaschinen ausbildete, die Air France hatte das schon 1973 zugelassen. Obwohl vor dem Krieg bereits eine Frau, Marga von Etzdorf, 1928 für die damalige Luft Hansa fliegen durfte. „Eher wird eine Frau Boxweltmeister im Schwergewicht als Kapitän bei der Deutschen Lufthansa“ – dieses Zitat von Flugkapitän Alfred Vermaaten, ehemaliger Leiter der Bremer Verkehrsfliegerschule, galt bis in die Siebziger Jahre des letzten Jahrhunderts. Heute beschäftigt die Lufthansa knapp 300 Frauen unter ihren 3.200 Piloten. Zum Beispiel auch Kerstin Felser, 39, die erste Pilotin, die seit zweieinhalb Jahren den neuen, rund 400 Millionen Dollar teuren Airbus A380 mitsamt seiner mehr als 500 Passagiere an Bord als „Erster Offizier“ steuert. „Den A380 zu fliegen ist eine Wonne“, sagt die Berufspilotin, die vor mehr als 20 Jahren ihre fliegerische Karriere mit der Privatpilotenlizenz begann.

Fliegen ist das Eine, konstruieren, schrauben, installieren, managen das Andere. Flugzeuge und die dazugehörigen Triebwerke zu entwickeln, sie nach allen Zertifizierungsvorschriften der Überwachungsbehörden lufttüchtig zu machen, die Innenausstattung kundengerecht zu perfektionieren, das sind Aufgaben, die in den Unternehmen der Luftfahrtindustrie bewältigt

werden müssen. So verzeichnet zum Beispiel der Münchner Triebwerkshersteller MTU Aero Engines mittlerweile einen Frauenanteil von 13,8 Prozent. 8,4 Prozent der Führungspositionen des Unternehmens mit 8.200 Beschäftigten sind inzwischen von Frauen besetzt.

Ob der seit Jahren bewährte „Girl’s Day“, an dem Mädchen zwischen 10 und 14 mit Aerodynamikerinnen, Logistikerinnen oder Entwicklungsleiterinnen ins Gespräch kommen, ob Technikprojekte an Grundschulen und Gymnasien, ob Studienstiftungen, ob Wettbewerbe an Hochschulen: Die Unternehmen der deutschen Luftfahrtindustrie setzen alle möglichen Instrumente ein, um auch und vor allem Mädchen und Frauen auf eine Karriereschiene zu locken, die himmelwärts führt. „Noch immer steht für einen Großteil der Männer der Beruf im Mittelpunkt ihrer Lebensgestaltung, während Frauen versuchen, einen Mittelweg zwischen Familie und Beruf zu finden“, so eine MTU-Sprecherin. „Diese Unterschiede kann auch die MTU nicht auflösen. Als Arbeitgeber setzt sie alles daran, alle Mitarbeiter in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Die MTU bietet deshalb bereits bedarfsgerechte Arbeitsformen, Arbeitszeitmodelle und Unterstützungsleistungen an.“

Das gilt auch für den anderen großen Triebwerkshersteller Rolls Royce, der mehr als 3.000 Mitarbeiter an den beiden Deutschland-Standorten Dahlewitz bei Berlin und Oberursel bei Frankfurt beschäftigt. Auch im Brandenburgischen und im Hessischen befinden sich Frauen kontinuierlich auf dem Vormarsch. Der Girl’s Day am 25. April 2013 in Dahlewitz ist bezeichnenderweise schon ausgebucht. Aber dabei lässt es Rolls Royce längst nicht bewenden. Vor mehr als drei Jahren wurde das Rolls-Royce Germany Wo Men’s Network (RRGWN) ins Leben gerufen, um das Potenzial für den Einsatz hochqualifizierter weiblicher Mitarbeiter noch besser auszuschöpfen. Wie im Namen schon angedeutet, tummeln sich auch Männer – 30 Prozent – im Netzwerk, weil die Rolls-Royce-Frauen das Stichwort „Diversity“ so verstehen, dass man und frau nur durch Netzwerke, die für alle zugänglich sind, gemeinsame Ziele erreichen kann. So gehören auch Augenöffner-Vorträge zu den Themen wie „Arbeiten in einem männerdominierten Umfeld“ und „Die gläserne Decke“ zum Netzwerk-Programm. Es soll bei Rolls Royce Deutschland weitere Karrieren wie die der gelernten KfZ-Meisterin und Diplomingenieurin Barbara Blume, 49, befördern. Die dreifache Mutter arbeitet seit 1999 bei Rolls-Royce und leitet die Verdichter- und Fanentwicklung beim Triebwerkshersteller, trägt also die Verantwortung für die Entwicklung wichtiger Komponenten vielfach eingesetzter Flugzeugtriebwerke. Ihren Führungsjob kommentiert sie ganz trocken so: „Wer mit drei widerspenstigen Kindern klar kommt, kann auch ein Team führen und sich in Besprechungen durchsetzen.“

Solche Frauen zu ergattern ist auch beim Hersteller von Hubschraubern und Flugzeugteilen Eurocopter Gebot der Stunde. Inzwischen sind mehr als ein Viertel der neuen Auszubildenden weiblichen Geschlechts, Mentoring-Programme für Studentinnen der TU München gehören ebenso zum Rekrutierungs-Standard wie „Eurocopter WoMen in Business Network“, ein

Netzwerk zur Förderung von Frauen für Führungspositionen. Und die gibt es auch längst beim Hubschrauber-Spezialisten mit 15.600 Mitarbeitern: Gerlinde Honold verantwortet seit Juli 2012 das Finanzressort im Vorstand der Eurocopter-Gruppe. Andrea Bugar leitet als Vice President das Programm des Militärhubschraubers Tiger, und Christine-Anne Chevy ist Senior-Managerin für Forschung & Entwicklung bei der EADS-Tochter Eurocopter.

Nachwuchs-, insbesondere Frauenförderung erklärt folgerichtig der Branchenverband BDLI (Bundesverband der Deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie) zu einem seiner Kernanliegen. Technikinteresse, ob bei Mädchen oder Jungens, muss schon früh, am besten in der Grundschule geweckt werden. So hat der BDLI in Zusammenarbeit mit Pädagoginnen und Pädagogen vor kurzem das Wissensmagazin „juri“ für Schülerinnen und Schüler der 3. und 4. Grundschulklassen ins Leben gerufen (mit Titeln wie: „Überflieger. Rosi sucht die Luft, die Flugzeuge abheben lässt. Sucht mit!“) Wie kaum ein anderer Industriezweig benötigt die Luft- und Raumfahrtbranche eine wachsende Zahl qualifizierter Facharbeiter und Ingenieure, um aktuelle und zukünftige, multinationale und komplexe Programme schultern zu können. Viele Tausende – und vor allem und gerne Frauen. Was an Grundschulen beginnen soll, setzen der BDLI und seine Mitgliedsunternehmen an Universitäten und mit studentischen Initiativen wie BONDING und EUROAVIA fort, die Studierenden ein aktives Netzwerken innerhalb des Luft- und Raumfahrt-Branchenumfelds bieten. Aber auch durch enge Verzahnung wissenschaftlicher Lehre, angewandter Forschung und Industrie stellen Bildungsträger und Industrie gemeinsam sicher, dass der Branchennachwuchs beizeiten begeistert und zügig ausgebildet werden kann. Vorzugsweise die „Rosis“, die nicht nur nach der Luft, sondern auch nach einem lukrativen Job in der Luftfahrtbranche suchen.

Kurz: Vor 100 Jahren war es für luftfahrtbegeisterte Frauen noch sehr mühevoll, die Zweifel an ihren Fähigkeiten aufgrund der ihnen damals gesellschaftlich zugeordneten Rollen und Lebensentwürfe zu zerstreuen. So suchte die erste deutsche Pilotenscheininhaberin Melli Beese zunächst verzweifelt nach einem Fluglehrer. Als sie dann 1911 endlich einen gefunden hatte und zu ihrem ersten Alleinflug startete, schrieb sie ihre Erfahrung in einer autobiographischen Notiz so nieder: „Von diesem Morgen an hielten die Männer noch mehr zusammen. Sie witterten Gefahr für den Glorienschein, den die Welt um sie wob, und beschlossen, der fliegenden Frau in ihren Reihen das Leben ein wenig schwerer zu machen.“

Was für ein Wandel seither! Heute rollen die Luftfahrtunternehmen Frauen sozusagen den roten Teppich aus, um sie für sich zu gewinnen. Oder anders: Den Glorienschein erwirbt sich heute das Unternehmen, das die meisten Frauen für sich begeistern kann.

Bild 1: Girls Day bei Eurocopter



300 dpi

Download: www.luftfahrt-industrie.de/d/bld-06-girlsday1.jpg

Abdruck frei. Beleg erbeten an info@luftfahrt-industrie.de

Foto: Eurocopter

Bild 2: Girls Day bei Eurocopter



300 dpi

Download: www.luftfahrt-industrie.de/d/bld-06-girlsday2.jpg

Abdruck frei. Beleg erbeten an info@luftfahrt-industrie.de

Foto: Eurocopter

Interview mit Sandra Blunck, Airbus

Sandra Blunck, 35, arbeitet seit zehn Jahren bei Airbus in Hamburg und stieg im Oktober 2012 zum Senior Manager auf. Sie leitet 30 interne Mitarbeiter und 70 externe Ingenieursdienstleister an Standorten in Deutschland, Frankreich und Großbritannien. Die Mutter eines einjährigen Sohnes ist verantwortlich für die Qualität von sogenannten Standardbauteilen in Airbus-Flugzeugen. Dazu zählen alle nicht flugzeugspezifischen Bauteile innerhalb der Airbus Systeme wie Kabel, Kabelbäume und -binder, Schläuche und andere, den Augen der Passagiere verborgene mechanische, elektrische und optische Bauteile.

Wie kam es, dass Sie sich für die Luftfahrtindustrie entschieden haben? Waren Sie familiär bzw. väterlich „vorbelastet“?

Sandra Blunck: Ganz und gar nicht. Ich stamme aus einer Künstlerfamilie, habe mich aber schon früh für Technik interessiert. Warum fliegen Flugzeuge, warum schwimmen Schiffe? Das waren so Fragen, für die ich mich begeistern konnte. Daher habe ein Mathematikstudium begonnen, das mir dann aber ein wenig trocken und theoretisch erschien. Also bin ich auf Luft- und Raumfahrttechnik umgestiegen. Zu Beginn waren wir vier Frauen unter 120 Männern; den Ingenieursabschluss haben dann 23 Männer gemacht und ich als einzige Frau in meinem Examensjahr.

Haben es Frauen – wie wohl von vielen befürchtet – schwerer in dieser nach wie vor männerdominierten Branche Luftfahrt?

Sandra Blunck: Das kann ich so nicht bestätigen. Eher im Gegenteil, ich bevorzuge vielmehr eine männerdominierte Arbeitswelt. Ziemlich sicher bin ich, dass ich mich in den typischen, weiblich dominierten Berufen nicht besonders wohlfühlen würde.

Mit welchen Argumenten würden Sie andere Frauen davon überzeugen, sich für eine Karriere in der Luftfahrtindustrie zu entscheiden?

Bild 3: Sandra Blunck, 35, arbeitet seit zehn Jahren bei Airbus in Hamburg und stieg im Oktober 2012 zum Senior Manager auf.



300 dpi
www.luftfahrt-industrie.de/d/bld-05-sandra-blunck.jpg
 Abdruck frei. Beleg erbeten an info@luftfahrt-industrie.de
 Bild: Airbus

Sandra Blunck: Ganz klar, wegen der einzigartigen Faszination des Produkts Flugzeug. Sicher, auch Waschmaschinen oder Autos zu entwickeln und herzustellen ist eine tolle Aufgabe. Aber so eine große, komplexe Maschine wie ein Flugzeug eröffnet natürlich noch ganz andere Dimensionen. Dabei muss sich kein Berufsanfänger von dieser Komplexität gleich erschlagen lassen. Man fängt ja erst einmal in überschaubaren Spezialbereichen an – etwa bei der Konstruktion von Flugzeugtüren oder bei der Verkabelung. Und tastet sich dann Schritt für Schritt vom Kleinen zum Größeren vor. Oder man bleibt ein Berufsleben lang mit Leidenschaft in seiner Spezialnische. Auch das ist natürlich möglich.

Es wird ja häufig betont, dass es generell in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen an weiblichen Rollenvorbildern mangle. Sehen Sie das auch so? Möchten Sie Vorbild sein für andere Frauen?

Sandra Blunck (lacht): Ob ich Vorbild sein kann, müssen Sie andere fragen. Ich kann nur sagen, dass wir hier bei Airbus zwar immer noch wenig Frauen in luftfahrttechnischen Berufen haben, aber darunter sind viele ganz tolle Team- und Abteilungsleiterinnen, die ich vorbildlich nennen würde. Klar gibt es auch einige darunter, die die besseren Männer sein wollen. Ich denke aber nicht, dass das eine erfolgreichere Strategie für Frauen ist. Nicht zu vergessen, ich habe auch allerlei Männer erlebt, die mir in ihrer Herangehensweise an den Job als nicht dezidiert vorbildlich erschienen.

Gehen Ihrer Erfahrung oder Beobachtung nach Frauen anders an technische Aufgabenstellungen heran?

Sandra Blunck: Wenn es um Themen im zwischenmenschlichen Bereich geht, würde ich sagen: ja, durchaus. Etwa bei der Organisation und Führung eines Teams. Aber was die klassischen technischen Aufgaben anbetrifft, so gibt es eigentlich nur wenige, von naturwissenschaftlichen Gesetzmäßigkeiten begrenzte Wege zur Problemlösung und zum Ziel. Aber wie ich vorhin schon sagte, allein die Faszination Flugzeugtechnik sorgt für gehörige Motivation – jedenfalls bei mir. Ich wünschte mir, dass sich künftig noch viel mehr Frauen für das Faszinosum Flugzeug beruflich begeistern können.

Ein großes – nicht nur - Frauenthema ist ja die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für Sie auch? Und kommt Ihnen Ihr Arbeitgeber da entgegen?

Sandra Blunck: Airbus unterstützt Mitarbeiter mit einer ganzen Palette von Möglichkeiten, die von eigenen oder angemieteten Kita-Plätzen über häusliche Telearbeit bis zu Teilzeitmodellen reichen. Ich arbeite weiter in Vollzeit, na ja, jetzt sozusagen in zwei Vollzeitjobs, nachdem ich im vergangenen Jahr sieben Monate Babypause gemacht habe. Seit September geht mein Sohn in eine Hamburger Kindertagesstätte und ist glücklich, weil auch ich glücklich bin. Ich habe ihm damals gesagt: Schau mal, Mama darf jetzt wieder arbeiten und ist glücklich darüber. Und du darfst jetzt jeden Tag in der Kita mit anderen Kindern spielen. Er ist

tatsächlich auch glücklich. Ich sage: Es soll jeder und jede tun, was er oder sie möchte. Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen ist auch eine große Managementaufgabe. Aber auch eine Frage der Haltung und des Wollens.

Noch etwas Bemerkenswertes am Rande, das solch unterschiedliche Haltungen verdeutlicht. Als ich meine sieben Monate Babypause nahm, wurde das bei meinen französischen Mitarbeitern etwas ungläubig hingenommen nach dem Motto: jetzt gönnt sie sich offensichtlich einen schönen, verlängerten Urlaub. In Frankreich sind drei Monate Babypause gang und gäbe. Hier in Deutschland hieß es indessen: Was, Sie wollen „schon“ nach sieben Monaten wieder arbeiten?

Wo sehen Sie sich in zehn, in 20 Jahren? Welche beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen sich Ihnen in der Luftfahrtbranche noch?

Sandra Blunck: Airbus ist ja Teil des global agierenden EADS-Konzerns. Ich könnte mir gut vorstellen, mich in anderen Unternehmensbereichen, wo auch immer auf der Welt, beruflich fortzuentwickeln. Ich habe ja nicht von ungefähr vor sechs Jahren eine Managementfunktion bei Airbus übernommen. Da ist es sinnvoll, auch Aufgaben im Ausland zu übernehmen, wenn sich mir eine solche Möglichkeit eröffnen sollte.