CILLIE (CÄCILIA) RENTMEISTER

»HIER SPRICHT IHRE KAPITÄNIN«

Der Geschlechterfaktor in der Luftfahrt

2017: Die Sechs-Prozent-Schallmauer

Stimme aus dem Cockpit: »Guten Tag, meine Damen und Herren, hier spricht Ihre Kapitänin Andrea Amberge.« Im Passagierraum die Schauspielerin Maria Furtwängler: »Scheiße, wie komme ich wieder aus dem Flieger?« Furtwängler setzt fort, erklärt ihre Reaktion auf die Pilotin: »[...] Das war jetzt nicht frauenverachtend, sondern das innere gelernte Bild war aktiv, wie so ein Pilot auszusehen hat.« Im Interview schildert sie diese Flugzeugszene als Augenöffner über »unconscious bias« – unbewusste, gelernte Vorurteile, die auch Frauen gegenüber Frauen hegen.[1]

Andrea Amberge hat ihre Passagiere vom Jahr 2000 bis Mitte 2017 knapp 2000 Mal so begrüßt. Damals wurde sie die erste Kapitänin auf einem Airbus A320 der Deutschen Lufthansa, 2004 dann auch erste Langstreckenkapitänin auf dem Airbus A340 (Abb. 1). Die Wortneuschöpfung »Kapitänin« ließ sich die Lufthansa extra von der Gesellschaft für Deutsche Sprache absegnen.

Allzu zahlreiche Gelegenheiten, über eine weibliche Stimme aus dem Cockpit zu erschrecken oder sich zu freuen, haben jedoch auch im Jahr 2017 weder Frauen noch Männer – Lufthansa-Kapitänin Amberge ist eine von nur rund drei Prozent Verkehrspilotinnen weltweit, von sechs Prozent bei der Lufthansa, und weltweit nur knapp sechs Prozent Pilotinnen überhaupt.[2]

In kaum einer Situation ist die Zweiteilung der Welt in »Crew« und »Cabin«, Männer- und Frauendomäne noch immer so offensichtlich wie im Verkehrsflugzeug:[3] 3,8 Milliarden Passagiere erleben im Jahr 2017 diesen Gender Gap.[4] Die Tür zwischen Cockpit und Passagierraum trennt die Welten. Der Gender Pay Gap fliegt mit: Die Geschlechterkluft ist zugleich eine Status- und Gehaltskluft – in prestigeträchtige, technikbeherrschende Männerjobs und umsorgende Frauenjobs.

Seit 1908 steuern Frauen Motorflugzeuge.[5] Warum hat sich in 110 Jahren ihr durchschnittlicher Anteil nicht über sechs Prozent erhöht? Wo doch Frauen Gleichberechtigung und theoretisch auch den Zugang zu allen »Männerberufen« erkämpft haben? Die Pilotin Andrea Amberge glaubt, dass sich die Geschlechterkluft schon sehr früh auftut: »Mädchen ziehen technikhaltige Berufe

|1|
Pilotinnen der Deutschen Lufthansa AG, Kapitänin Andrea Amberge in der ersten Reihe (3. v. l.), 2005

oft gar nicht erst in Betracht. Sie erfahren noch zu wenig über die vielfältigen Arbeitsmöglichkeiten in der Luftfahrtbranche. Ich bin immer wieder als Role Model eingeladen worden, beispielweise zu zwei ›Mädchen-Technik-Camps‹ der Firma Siemens. Die Mädels haben gesehen: Pilotin? Hey, das geht! Das ist ein Mensch wie Du und ich! Vorbilder sind überaus wichtig – auch im Alltag, dass ich beispielsweise persönlich ansprechbar bin für junge Frauen, die sich beruflich orientieren wollen und sich irgendwie ›airminded‹ fühlen. In der Nachbarschaft werde ich gefragt: Kann meine Tochter mal mit Dir sprechen? Neulich kam auch ein Mädchen, das mit ihren 14 Jahren schon ganz strukturierte Fragen zum Pilotinnenberuf gestellt hat!«[6]

Auch Furtwängler glaubt an die Macht der Vorbilder für Mädchen, nennt aktuelle kämpferische Filmheldinnen: »Wir sehen Beispiele, und schon ist es möglich! Das ist der perfekte Slogan des Geena-Davis-Instituts: ›If she can see it, she can be it.‹«[7] Im selben Interview erinnert sich Furtwängler auch, wie sie früher Blondinenwitze erzählte und sich so mit »Slut Shaming« von anderen Frauen abgrenzte – von den »Doofen«: »Jaja, es gibt mich – und es gibt die anderen Weiber. Die Amerikaner nennen das die internalized misogyny, die verinnerlichte Frauenverachtung.« Sie hält Zweifel an eigenen Leistungen für eine weibliche Eigenschaft, und ist für die Frauenquote als »Krücke«: Ihr begegnen immer Frauen in Führungspositionen, »[...] die sagen, es bewegt sich nichts. Dafür muss man sich nur die Zahlen der letzten zehn Jahre anschauen.«[8] Mit ihren Erklärungen liegen Amberge und Furtwängler »auf Forschungslinie«.

Destination Selbstvertrauen – letzter Abflug »fünf vor zwölf«

Wer wissen möchte, wie und aus welchen Interessen soziales Geschlecht konstruiert wird, wie sich maskulines Hegemoniestreben (»hegemoniale Männlichkeit« nach Connell) mit prestigeträchtigen, innovativen Technologien verbindet, wie die Ordnung der Geschlechter mit »Nachdruck«, vor allem aber durch vielfältige Formen von Entmutigung von Mädchen und Frauen aufrechterhalten wird, wie Stereotype und bewusste und unbewusste Vorurteile bei beiden (!) Geschlechtern Macht entfalten, findet in der Luftfahrt – einer internationalen Industrie mit »einer der ausgeprägtesten Gender-Segregationen« und bis heute einer der prestigeträchtigsten »Männerdomänen« – die prägnantesten Beispiele in der Gruppe der Pilotinnen.

»Absent Aviators« heißt die 2014 erschienene und wohl erste umfassende wissenschaftliche Veröffentlichung zur Frage »Why so few?« – »Warum so wenige Pilotinnen?«. Hunderte Studien haben die 25 AutorInnen dafür gesichtet, aus den USA, Großbritannien, Kanada, Südafrika, aus Norwegen und Österreich.[9] Im Detail zeigen sich bemerkenswerte Unterschiede zwischen den Ländern. Aber was die fliegerischen Fähigkeiten angeht, erzielen überall beide Geschlechter gleich gute Ergebnisse, nur bisweilen auf verschiedene Art. So fliegen Frauen und Männer im Endergebnis gleich sicher. Die Unterschiede liegen im Detail: Flugunfälle von männlichen Piloten kommen öfter durch Selbstüberschätzung (overconfidence) zustande, oder durch leichtere Ablenkung und Unaufmerksamkeit. Bei Pilotinnen liegen die Unfallursachen eher in Fehlbedienungen, es kommt geringfügig häufiger zu Unfällen, aber mit weniger schwerwiegenden Folgen. Bei Piloten gibt es bei Unfällen mehr Tote. Eine grundsätzliches Fazit der Studie: »Bis heute ist die Luftfahrt eine männlich dominierte Berufskultur, die durch den Kontext genderisierter Organisationen gestützt wird, und die viele Jobs entlang denselben Gender-Grenzen aufteilt, wie es in der Periode nach dem Zweiten Weltkrieg üblich war.«[10]

Die Berufsgruppe der Pilotinnen ist am stärksten betroffen – und am prominentesten sichtbar.[11] Als wichtigste »Barrieren am Himmel« werden diese zwei identifiziert: Erstens erleben Mädchen und Frauen bis heute eine besondere »Selbstvertrauenskluft« – durch zählebige, schädigende Geschlechterstereotype und oft unbewusste Vorurteile in Bezug auf Frauen und Technik, bei beiden Geschlechtern.[12] Und zweitens: Ihnen fehlen ermutigende Role Models, aus Geschichte und Gegenwart.

Diese Barrieren sind seit den 1970er-Jahren erforscht: Das Selbstvertrauen von Mädchen, alles werden zu können, schwindet früh – zwischen der 7. und 9. Klasse verringert es sich dreieinhalbmal mehr als bei Jungen.[13] Bis zum zwölften Lebensjahr träumen sie noch ambitioniert wie die Jungen, wollen Ingenieurin oder Pilotin werden. Danach verengen die meisten Mädchen ihre Vorstellungen, besonders übrigens in Deutschland: »Mehr als die Hälfte der Mädchen wählt aus nur zehn verschiedenen Ausbildungsberufen im dualen System – kein naturwissenschaftlich-technischer ist darunter.«[14] Fazit: Man muss Mädchen vor dem zwölften Lebensjahr ermutigen – dann ist es gerade noch »fünf vor zwölf«.

Begabung hat kein Geschlecht. Das bestätigte die PISA-Studie von 2012, »Das ABC der Gender-Gleichheit«. A, B, C stehen für Aptitude, Behaviour, Confidence. Den entscheidenden Unterschied in den Ergebnissen machen Kultur und Bildungssystem: Mädchen in asiatischen Ländern »[...] erzielten gleich gute Mathe-Leistungen wie die Jungen« und lagen damit sogar über dem Niveau der Jungen(-gesamtheit) in den meisten anderen Ländern.[15] Im Westen hingegen, wo Mädchen zwar auch zunehmend hervorragende schulische MINT[16]-Leistungen erreichen, wagen sie den Sprung in die technischen Berufe nicht. In Deutschland stagniert seit 20 (!) Jahren der Anteil von Frauen in technischen Ausbildungen bei zwölf Prozent.[17] In den USA sind nur zwölf Prozent der Ingenieure weiblich. Der Frauenanteil bei den InformatikerInnen ist dort sogar gefallen, von 35 Prozent 1990 auf 26 Prozent 2013.[18] Aber warum sollten begabte Mädchen und Frauen denn für MINT-Berufe gewonnen werden – außer aus Gründen der Nichtdiskriminierung, der Chancengleichheit? Weil Firmen durch Gender Diversity ihre Fähigkeiten vervielfältigen, zu besseren Produkten und höherem Profit gelangen – nachgewiesen durch Kinsey Reports, Studien der Credit Suisse und die Forschergruppe um Marcus Noland.[19] Weil sie Kreativität, Produktivität und Innovation fördert, besagen Studien der American Association of University Women (AAUW).[20] Weil Länder wie Deutschland oder die USA im internationalen Wettbewerb nicht auf die Talente der Frauen verzichten können.[21] Weil der Luftfahrtbranche eine blendende Zukunft mit hohen Wachstumsraten vorausgesagt wird: Bis 2027 werden 255 000 neue PilotInnen gebraucht.[22] Entsprechend wächst auch der Fachkräftebedarf in über 30 anderen Luftfahrtberufen.[23] Und: Weil sich durch MINT-Berufswahl der Gender Pay Gap für Frauen drastisch verringern ließe.

Zum zweiten Punkt, den Role Models: Ada Lovelace, die erste Programmiererin, ist vielleicht bekannt; aber wer hat je gehört von Margaret Hamilton, der jungen Mathematikerin, die die Software für die erste Mondlandung geschrieben hat? 40 Jahre hat man nicht von ihr gesprochen. »Erst jetzt wird sie im Netz gefeiert – mit ihr begann der Siegeszug der Programmierer ... der ›Urknall der digitalen Ära‹.«[24] Von den folgenden fünf Role Models sollten Mädchen schon in der Schule hören. Sie stehen hier für zahllose andere.

Vorkriegszeit 1911: Melli Beese, Berlin

13. September 1911, Flugplatz Johannisthal in Berlin: Melli Beese aus Dresden bestand als erste deutsche Frau die Motorflugprüfung. Sie flog Rekorde, von ZuschauerInnen und Presse bejubelt. In ihrer Flugschule unterrichtete sie auch Frauen, baute in eigener Firma die »Melli-Beese-Taube« und meldete Patente an, unter anderem für ein zerlegbares und ein Wasserflugzeug (Abb. 2). Melli Beese bekam bereits in der Ausbildung zu spüren: Frauen sind unerwünscht. Erst fand sich kein Fluglehrer, dann spielten ihr die männlichen Flugschüler lebensgefährliche »Streiche«. Sie blockierten die Steuerung oder ließen ihr heimlich den Sprit ab, sodass sie riskant notlanden musste. Ihr Fluglehrer erklärte ihr, sie müsse das verstehen, als fliegende Frau nehme sie den Männern »den Nimbus«![25]

Die Ordnung der Geschlechter war auch anderweitig bedroht. In für heute unvorstellbar großen Millionenzahlen hatten sich in den Industrienationen Frauenrechtlerinnen aller politischen Richtungen gut organisiert und zogen bei Demonstrationen zu Hunderttausenden durch die Städte. 45 000 Frauen versammelten sich allein in der Hauptstadt Berlin am 8. März 1911 zum ersten »Internationalen Frauentag« – in Westeuropa waren es über eine Million Menschen.

|2|
Im Jahr 1911 die erste deutsche Motorpilotin: Melli Beese als Flugzeugkonstrukteurin in ihrer Firma, Berlin-Johannisthal

|3| ▷
Berlin-Friedenau 1910, in der rasant wachsenden Großstadt: Mobile Mädchen laufen öffentlich und gemeinsam mit Jungen Rollschuh, »dass es sich wie ein Schnellzug anhörte«.

Bürgerliche Mädchen legten den Stickrahmen beiseite, verließen das Haus, schnallten sich Rollschuhe unter die Füße, und spielten in aller Öffentlichkeit zusammen mit Jungen raumgreifende, laute, »mobile Spiele« (Abb. 3). Auch Else Urys Mädchenbuch-Heldin »Nesthäkchen« ist im Berlin von 1913 »ein rechter Wildfang«, und ihre Freundin Amanda »lief auf Rollschuhen einher, dass es sich wie ein Schnellzug anhörte.« Von vielen Pilotinnen wird berichtet, dass sie als Mädchen sportlich waren – wie auch die Hochseeseglerin Beese –, wilde Spiele spielten, risk takers und sensation seekers waren.

Für nicht wenige hegemoniale Männer war allzu Vieles zwischen »Mann und Weib« ins Rollen geraten. Der Philosoph Oskar Schmitz pries 1912 den »Kulturwerth des Krieges«, wonach nur ein großer Krieg die »ver-rückte« Geschlechterordnung wieder zurechtrücken würde: »Mir scheint,