



DFS Deutsche Flugsicherung



Für Frauen? Mit Sicherheit!

Fluglotsin. Klingt so selbstverständlich wie Fluglotse, oder?
Diese Unterrichtseinheit thematisiert Chancengleichheit und
Gleichberechtigung – bei der DFS und in unserer Gesellschaft.

Arbeits- und Materialblätter für Schüler der Jahrgangsstufen 9-13

INHALT

Einführung

Kapitel 1: Wie gerecht ist Deutschland?

Kapitel 2: Frauen bei der DFS

Kapitel 3: Sie bereitete den Weg

Kapitel 4: Sie machen Karriere

Kapitel 5: Sie sucht die Talente

Resümee



Einführung

Fluglotsin. Klingt so selbstverständlich wie Fluglotse, oder? Diese Unterrichtseinheit thematisiert Chancengleichheit und Gleichberechtigung – bei der DFS und in unserer Gesellschaft. Eine Einheit für Frauen? Mit Sicherheit!

Denn mit Sicherheit ist gesellschaftlich noch einiges zu tun, wie ein Blick auf aktuelle Untersuchungsergebnisse und Statistiken zu sozialen, wirtschaftlichen und beruflichen Unterschieden zwischen Frauen und Männern in Deutschland zeigt (Kapitel 1).

Und was tut die Deutsche Flugsicherung? Wie geht es Frauen bei der DFS? Diese Fragen stellen wir einer „Talentsucherin“, einer Auszubildenden zur Fluglotsin und einer jungen Fluglotsin in den Kapiteln 2, 4 und 5.

In Kapitel 3 steht eine Wegbereiterin der Fluglotsinnen im Mittelpunkt. Und die Leserinnen und Leser ihrer Karrieregeschichte lernen kennen, was es hieß und in manchen Berufen noch immer heißt, Rollenbilder aufzuheben und Chancengleichheit und Gleichberechtigung durchzusetzen.

Diese Unterrichtseinheit schult exemplarisch den Blick für die Faktoren, die für gleichberechtigte Karrieren nötig sind. Was bietet mein potenzieller Arbeitgeber dahingehend? Was sagen die Mitarbeiterinnen? Am Beispiel der Deutschen Flugsicherung wird aufgezeigt, welche Informationen sich gerade für junge Frauen einzuholen lohnen bei der Karriereplanung und der Suche nach dem Traumberuf.

Und wer im Verlauf der Unterrichtseinheit Interesse an einer Karriere bei der DFS bekommt, der lernt bereits einige ihrer oder seiner zukünftigen Kolleginnen kennen.

„Also Mädels, der Beruf des Fluglotsen ist super spannend und abwechslungsreich. Unser Arbeitsplatz ist alles andere als 08/15. (...) Lasst euch das nicht entgehen“, sagt eine unserer Gesprächspartnerinnen.

Der Beruf *des Fluglotsen*? So hat sie geantwortet im Interview. Wir haben es bewusst nicht geändert bei der Fertigstellung dieser Unterrichtseinheit. Sprachliche Feinheiten wie feminine und maskuline Berufsbezeichnungen können Sozialisation und Gesellschaft widerspiegeln und/oder Ausdruck des individuellen Sprachgebrauchs sein (lesen Sie hierzu auch den Vorspann des Glossars).

Ob Fluglotse oder Fluglotsin: Ist dieser Beruf was für Frauen? Ist die DFS ein Arbeitgeber für Frauen? Die Antworten unserer Gesprächspartnerinnen sind eindeutig: Mit Sicherheit!

Wie gerecht ist Deutschland?



Der Gender Gap ist ein „signifikanter Unterschied zwischen den sozialen Geschlechtern im Hinblick auf Lebensbedingungen, Verhalten, Fähigkeiten, Interessen und Ähnliches“. So definiert ihn der Duden.

Bei Gender-Diskussionen geht es oft hoch her. Manche meinen, die soziale Kluft zwischen Frauen und Männern sei längst überwunden und die Diskussionen seien heiße Luft. Manche meinen, von Chancengleichheit und Gleichberechtigung seien wir noch weit entfernt und Anlässe für Luftsprünge seien nicht in Sicht.

Was meinen Sie? Wo liegt die Wahrheit in der mitunter polarisierten Diskussion?

Anstatt direkt in die Luft zu gehen, checken wir erstmal die Lage. So, wie es im übertragenen Sinn auch die Fluglotsinnen und Fluglotsen der Deutschen Flugsicherung tun.

1. Nehmen Sie **Materialblatt 1.1** zur Hand. Beantworten Sie die vier Fragen nach Ihren Einschätzungen.
2. Nennen Sie anschließend reihum Ihre persönlichen Schätzwerte und notieren Sie diese an der Tafel. Errechnen Sie zu jeder Frage die durchschnittliche Schätzung Ihrer Klasse.
3. Diskutieren Sie über den durchschnittlichen Schätzwert Ihrer Klasse sowie die persönlichen Schätzungen mit den größten Abweichungen vom Durchschnittswert. Welche Gründe (Wissen, Erfahrungen etc.) gibt es für Ihre Einschätzungen?



4. Sehen Sie sich die **Lösungen** an. Sind Ihre Schätzwerte nah dran oder weit entfernt von den tatsächlichen Werten? Besprechen Sie die Ergebnisse.
5. Bilden Sie drei Recherchegruppen zu den Themen Gender Pay Gap, Gender Care Gap und Gender Gap. Recherchieren Sie zu der jeweiligen Studie, stellen Sie einige interessante Fakten für kurze, vertiefende Präsentationen zusammen. Bei den **Lösungen** finden Sie hierfür Angaben zu den Quellen der Studien bzw. Lesetipps.
6. Erstellen Sie nach den Präsentationen gemeinsam eine Übersicht über die in den Studien angeführten sozialen und beruflichen Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Welche Gründe gibt es dafür? Welche Faktoren sind wichtig?
7. Diskutieren Sie anschließend im Plenum darüber, ob Sie selbst bereits Unterschiede in der Behandlung von Frauen und Männern erfahren oder festgestellt haben, etwa hinsichtlich der Chancengleichheit in der Schule, im Praktikum, bei der Ausbildung oder im Berufsleben. Oder im Privatleben, z.B. bei der Höhe des Taschengeldes, bei der Verteilung von Hausarbeit oder bei der Frage, wer abends wie lange unterwegs sein darf.
8. Was müssen Politik und Gesellschaft, Schulen, Universitäten, Ausbildungsbetriebe und Arbeitgeber Ihrer Meinung tun, um für Chancengleichheit zu sorgen? Legen Sie einen Schwerpunkt Ihrer Überlegungen auf den Aspekt der beruflichen Karriere, auf Ihre Erwartungen und Wünsche an Ausbildungsbetriebe und Arbeitgeber.
9. Meinen Sie, dass Frauen und Männer grundsätzlich unterschiedliche Ansprüche an Ausbildungsbetriebe und Arbeitgeber haben? Halten Sie Ihre Diskussionsergebnisse stichpunktartig fest.

Interesse an mehr Studienergebnissen?

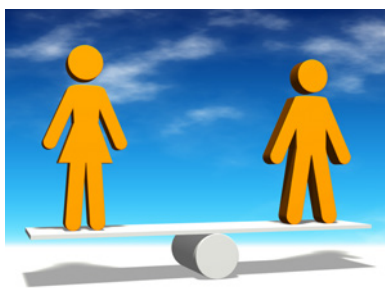
Auf **Materialblatt 1.2** finden Sie Fragen zu weiteren Studien. Interessant: Die Kluft zwischen Frauen und Männern wird bei diesen Ergebnissen durch Vornamen besonders deutlich gemacht.

Kennen Sie die gesetzliche „Frauenquote“ für Führungspositionen?

Recherchetipps zum „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ finden Sie bei den Lösungen, Erklärungen, Quellen, Recherchetipps.



Wie gerecht ist Deutschland?



Gender Pay Gap

Als Gender Pay Gap wird der durchschnittliche Einkommensunterschied zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern bezeichnet. Wie viel Prozent weniger Gehalt als Männer erhalten Frauen Ihrer Einschätzung nach in Deutschland?

Prozent

Gender Care Gap

Der Gender Care Gap weist aus, wie viel Zeit Frauen im Vergleich zu Männern durchschnittlich in unbezahlte Tätigkeiten für andere investieren (etwa Haushalt, Kindererziehung, Pflege Angehöriger). Wie viel Prozent dieser Arbeit leisten Frauen Ihrer Einschätzung nach pro Tag mehr als Männer?

Prozent

Gender Gap

Der Gender Gap bezieht sich auf, zu wie viel Prozent die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Ländern erreicht ist. Faktoren sind wirtschaftliche Chancengleichheit, politische Mitwirkung, Bildung und Gesundheit. In welchem Umfang ist die Gleichberechtigung in Deutschland Ihrer Einschätzung nach erreicht?

Prozent

Rentenkluft

Wie viel Prozent gesetzliche Bruttorente erhalten Frauen Ihrer Einschätzung nach durchschnittlich in Deutschland weniger als Männer?

Prozent



Wie gerecht ist Deutschland?



Ministerien

Seit 1949 wurden in Deutschland fast 700 Staatssekretäre (höchste Beamte in Ministerien bzw. Behörden) ernannt. Wie viele männliche Vornamen von Staatssekretären braucht man, um die Zahl aller Staatssekretärinnen zu übertreffen?

Börsenunternehmen

Wie viele Vornamen von Männern, die im Jahr 2017 in die Vorstände der 160 deutschen Börsenunternehmen berufen wurden, braucht man, um dem gleichzeitigen Zuwachs an Frauen in den Vorständen zu entsprechen?

Handelsunternehmen

Wie viele Vornamen von Männern, die im deutschen Handelsregister als Firmenchefs eingetragen sind, braucht man, um die Gesamtzahl der Firmenchefinnen zu übertreffen?



Frauen bei der DFS



„Houston, we have a problem (Houston, wir haben ein Problem).“ Viele kennen diesen vermeintlichen Funkspruch eines Apollo-13-Astronauten. Was er wirklich sagte, war: „Houston, we’ve had a problem (Houston, wir haben ein Problem gehabt).“

Und was sagen Sie, wenn Sie sich die Studien zu Gender Gaps von Materialblatt 1 sowie Ihre weiteren Recherchen ansehen? „Unternehmen, Landeshauptstädte, Bundeshauptstadt Berlin, wir haben ein Problem?“ Oder haben wir das Problem gelöst? Oder sind wir zumindest auf dem richtigen Weg? Urteilen Sie selbst.

Wie es bei der Deutschen Flugsicherung um Themen wie Chancengleichheit und Gerechtigkeit bestellt ist, wollen wir uns in den folgenden Kapiteln ansehen. Los geht es mit einem Interview mit Sonja Konur. Sie leitet bei der DFS den Bereich Recruitment & Selection, Customer Care. Zum Zeitpunkt des Interviews war sie Referentin für Personalmarketing. Kurzum: Sie sucht die Fluglotsinnen und Fluglotsen von morgen. Welche Argumente kann sie – vor allem Frauen – für diesen Ausbildungs- und Karriereweg liefern? Sehen wir uns ihre Antworten an.

1. Welche Erwartungen haben Sie bezüglich Chancengleichheit und Gleichbehandlung an das Ausbildungsunternehmen und den Arbeitgeber DFS? Meinen Sie, dass es die in Kapitel 1 beleuchteten Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern auch bei der Deutschen Flugsicherung gibt? Diskutieren Sie.
2. Lesen Sie das Interview auf **Materialblatt 2**.
3. Arbeiten Sie die Aussagen der DFS-„Talentsucherin“ zu den in Kapitel 1 untersuchten Faktoren heraus. Wie beschreibt Sonja Konur den Arbeitgeber DFS in zentralen Fragen von Chancengleichheit und Gleichberechtigung?



4. Welche Beispiele nennt Sonja Konur – neben den Inhalten der DFS-Berufe an sich – für die Attraktivität des Arbeitgebers Deutsche Flugsicherung? Erstellen Sie gemeinsam eine Übersicht. Wie bewerten Sie diese? Sind Ihre Wünsche an Arbeitgeber dabei? Fehlen Ihnen Aspekte? Dann recherchieren Sie auf den Internetseiten der DFS (siehe Info-Box unten), ob auch Ihre Ansprüche abgedeckt werden.
5. Beschäftigen Sie sich vertiefend mit der DFS als Arbeitgeber für Frauen. Untersuchen Sie die Aussagen von Sonja Konur dazu und nutzen Sie zudem die Informationen zum Thema im Karriereportal der DFS. Zu sehen gibt es dort auch Vorstellungsfilme einer jungen DFS-Ingenieurin und einer jungen DFS-Center-Lotsin.
6. Sonja Konur schildert im Interview ihre Beobachtungen der Herangehensweisen von jungen Frauen und Männern an Karrierewege. Welche Erfahrungen macht sie bei Begegnungen auf Messen etc.? Decken sich diese Eindrücke mit Ihren Erfahrungen?
7. Die DFS ist vielfältig aktiv bei der Suche nach Nachwuchskräften. Im Interview werden einige der Maßnahmen angeführt. Recherchieren Sie zu diesen. Sehen Sie sich gruppenweise die Social-Media-Kanäle an. Zu sehen gibt es auf Facebook und Instagram etwa kurze Vorstellungsfilme von Auszubildenden und jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Videos und Bilderstrecken von Informationstagen wie dem Recruitment Day und dem Girls' Day. Längere Filme zur Ausbildungs- und Berufswelt der DFS gibt es auf dem YouTube-Kanal, Einblicke in die Ausbildung gibt es auf dem Azubi-Blog. Thematische Lehr- und Lerneinheiten, zum Beispiel zu den verschiedenen Ausbildungsberufen, gibt es auf DFS-Schule. Im Schulportal finden Sie zudem ein Glossar zu Fachbegriffen (auch zu dieser Unterrichtseinheit).
8. Erstellen Sie mittels der Ankündigungen auf den Internetseiten eine Übersicht über die nächsten Gelegenheiten wie Messen etc., um mit Sonja Konur und ihren Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch über Karrierewege bei der DFS zu kommen.

Die DFS im Internet

Die Deutsche Flugsicherung informiert auf vielen Kanälen im Internet, u.a. hier:

<https://www.dfs.de>

https://www.dfs.de/dfs_karriereportal

<https://www.dfs-schule.de>

<https://www.youtube.com/user/dfsflugsicherung>

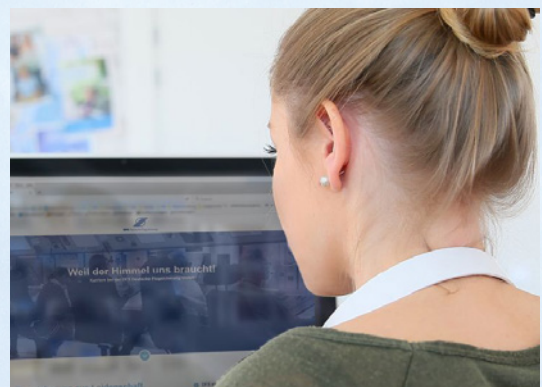
<https://www.facebook.com/DFSde>

https://www.instagram.com/dfs_campuswelt

<http://www.dfs-azubiblog.de>

<https://www.xing.com/companies/dfsdeutsche-flugsicherung-gmbh>

https://twitter.com/dfs_de





Ein Gespräch mit

Sonja Konur

Leiterin Recruitment & Selection
Customer Care

**„Frauen geht es
bei der DFS
genauso gut wie den
männlichen Kollegen“**

Frau Konur, direkt gefragt: Wie geht es Frauen bei der DFS?

Konur: Ich würde sagen, genauso gut wie den männlichen Kollegen.

Sieht man sich die deutschlandweiten Studien an, weisen diese in vielen Karrierebereichen noch erhebliche Unterschiede auf. „Berlin, wir haben noch immer ein Problem“, könnte man sagen. Und Langen (Unternehmenszentrale der DFS)? Gibt's bei Ihnen nichts zu klagen?

Konur: Der Frauenanteil bei der DFS liegt derzeit in Summe bei 27,5 Prozent, im operativen Bereich bei 28,4 Prozent. Wir arbeiten mit Hochdruck daran, mehr Frauen für unser Unternehmen zu begeistern.

Wie zum Beispiel?

Konur: Wir versuchen auf verschiedenen Wegen, in Kontakt mit potenziellen Kolleginnen zu kommen. Sei es durch Messen wie „women & work“, die speziell für Frauen konzipiert sind, durch unser Mentorinnen-Programm oder durch Anzeigen auf den Social-Media-Kanälen, die nur für die Zielgruppe der Frauen sichtbar sind.

Mit Erfolg?

Konur: Im Jahr 2018 haben wir in Summe 33 Prozent unserer Bewerbungen von Frauen enthalten, im operativen Bereich waren es rund 30 Prozent. Insofern ist ein leicht positiver Trend sichtbar. Hier haben wir aber noch sehr viel „Luft“ nach oben.

Was macht die DFS – neben den Berufen an sich – aus Ihrer Sicht für Bewerberinnen und Bewerber zu einem attraktiven Ausbildungsbetrieb und Karriereweg?

Konur: Unsere eigene Ausbildungsakademie auf dem Campus, davon profitieren nicht nur die Azubis, sondern auch alle anderen Mitarbeiter durch umfangreiche Weiterbildungsangebote.



Zudem bietet die DFS ein umfangreiches Gesundheitsmanagement an, insbesondere die Themen Aktivität und Fitness, Ernährung, Stressbewältigung und betriebliches Eingliederungsmanagement werden hier angeboten. Beim Beruf der Fluglotsinnen bzw. Fluglotsen werden die Maßnahmen im Gesundheitsmanagement durch regelmäßige Kuren ergänzt. Zudem müssen die operativen Mitarbeiter spätestens alle zwei Jahre ihre medizinische Tauglichkeit nachweisen und sind somit in regelmäßigen Abständen beim Arzt.

Gesundheit ist also ein großes Thema bei Fluglotsinnen und Fluglotsen. Klar, sie haben einen fordernden und verantwortungsvollen Beruf. Die aktive Berufsausübung endet deshalb auch deutlich früher als in den meisten anderen Berufen, richtig? Wie steht es dann um Rente und Altersversorgung? Und wie sieht es allgemein beim Thema Bezahlung aus?



Konur: Die DFS bietet eine betriebliche Altersversorgung an, die zu 100 Prozent vom Arbeitgeber finanziert wird. Ergänzend dazu können Fluglotsinnen und Fluglotsen frühestens im Alter von 52 Jahren bereits in die Übergangsversorgung wechseln. In der Regel wird dieses Angebot im Alter von 55 Jahren in Anspruch genommen. Ab da sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt und erhalten ca. 70 Prozent ihrer Vergütung weitergezahlt bis zum Eintritt in die gesetzliche Rente. Zudem bietet die DFS ein überdurchschnittliches Gehalt an. Somit ist es vielen Mitarbeitern möglich, ihre Tätigkeit in Teilzeit auszuüben und trotzdem noch ein sehr gutes Gehalt zu erhalten. Unsere Tätigkeiten werden gemäß Tarif bezahlt, die Eingruppierung ist geschlechterneutral.

Gleiches Geld für gleiche Leistung also. Sie sprechen von einem überdurchschnittlichen Gehalt. Das bedeutet oft wenig Freizeit und Entspannung. Ist das bei der DFS auch so?

Konur: Ein weiterer Vorteil ist, dass unsere Lotsinnen und Lotsen keine Arbeit mit nach Hause nehmen. Das kann ich für mich persönlich nicht bestätigen. Sobald ein Mitarbeiter im operativen Bereich, sprich ein Fluglotse, im Feierabend ist, hat er tatsächlich auch Freizeit. Während der Arbeitszeit gibt es in hochbelasteten Niederlassungen spätestens nach zwei Stunden an Board eine vorgeschriebene Ruhepause von 30 Minuten oder einer Stunde. In Summe arbeiten die Kollegen dort sechs Stunden netto bei einer Vollzeittätigkeit pro Schicht.

Die DFS sorgt also dafür, dass ihre Fluglotsinnen und Fluglotsen ihrer Arbeit mit der nötigen Entspannung nachgehen können. Thema Stress – und mal an den Anfang von Karrieren: Bewerbungen sind für die meisten mit Stress verbunden. Spricht man mit jungen Frauen, hört man immer noch häufig, dass ihnen bei Bewerbungsgesprächen im Gegensatz zu Männern die unzulässige Frage gestellt wird, ob sie Kinder bekommen wollen – quasi mit dem unausgesprochenen Nachsatz: Dann kommen Sie für uns nicht in Frage. Können Sie ausschließen, dass dies bei Bewerbungsgesprächen bei der DFS passiert? Und wie geht die Deutsche Flugsicherung mit Frauen und Männern um, die Kinder erwarten bzw. Kleinkinder haben?

Konur: Eine solche Frage würde sicherlich nicht in einem DFS-Interview gestellt werden. Außerhalb des Auswahlverfahrens beim DLR führen wir in der Regel kompetenzbasierte Vorstellungsgespräche bei Stellenbesetzungen. In der Auswahl in Hamburg geht es hauptsächlich um die Eignung und Motivation für den Beruf des Fluglotsen. Private Fragen sind eher sehr selten und ergeben sich in der Regel, wenn der Bewerber von sich aus etwas darüber erzählen möchte. Die DFS als Arbeitgeber freut sich mit den Mitarbeitern über Nachwuchs. So gibt es beispielsweise ein kleines „Begrüßungsgeschenk“ für den Nachwuchs der Mitarbeiter in Form von einer Sonderzuwendung von 360 Euro derzeit und zwei Tagen zusätzlichen Urlaub. Zudem gibt es die



Möglichkeit, über die gesetzliche Elternzeit hinaus noch Elternurlaub zu nehmen. Zudem bieten wir Mamas, die schnell wieder in den Beruf zurückkehren möchten, einen Rückzugsraum an und haben dafür ein Stillzimmer eingerichtet. Die DFS freut sich mit Ihren Mitarbeitern über Nachwuchs, es gibt sogar ein paar Familien, die über Generationen bereits bei uns beschäftigt sind – somit ist privater Nachwuchs manchmal auch Nachwuchs für die DFS.

Und was tut die DFS für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Konur: Wir haben etwa mit dem „audit berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung einen Prozess zur optimalen Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben initiiert. Seit 2014 haben wir dieses Zertifikat. In unserer Unternehmenszentrale in Langen beteiligt sich die DFS seit 2011 an der Unterhaltung einer Kindertagesstätte. An den Standorten München und Karlsruhe stehen Belegplätze zur Betreuung von Kindern zur Verfügung, an weiteren Standorten gibt es in Zusammenarbeit mit städtischen Einrichtungen Angebote zur Kinderbetreuung. In Langen, Karlsruhe, München und Bremen gibt es in Kooperation mit verschiedenen Trägern Kinderferienprogramme in den Sommerferien. Und an allen Standorten bieten wir soweit möglich flexible Arbeitszeitmodelle.



In unserer Unternehmenszentrale in Langen beteiligt sich die DFS seit 2011 an der Unterhaltung einer Kindertagesstätte. An den Standorten München und Karlsruhe stehen Belegplätze zur Betreuung von Kindern zur Verfügung, an weiteren Standorten gibt es in Zusammenarbeit mit städtischen Einrichtungen Angebote zur Kinderbetreuung. In Langen, Karlsruhe, München und Bremen gibt es in Kooperation mit verschiedenen Trägern Kinderferienprogramme in den Sommerferien. Und an allen Standorten bieten wir soweit möglich flexible Arbeitszeitmodelle.

Fragen Schülerinnen und Schüler, die sich über Karrierechancen bei der DFS informieren, bereits nach diesen Faktoren?

Konur: Ja, oftmals wird die Schichtarbeit im operativen Dienst thematisiert. Durch die verschiedenen Schichtmodelle und Möglichkeiten, die die DFS anbietet, haben die Mitarbeiter einen Gestaltungsspielraum in diesem Bereich.

Sie sind im Personalmarketing und Recruiting tätig. Dabei sitzen Sie nicht tagtäglich am Schreibtisch, sondern gehen auch aktiv auf die Suche nach jungen Talenten für die Ausbildungen und Berufe bei der Deutschen Flugsicherung. Was machen Sie zum Beispiel?

Konur: Aktuell haben wir parallel 64 Maßnahmen im Personalmarketing im Einsatz. Ergänzend zu den bereits genannten Punkten sind wir auf den Social-Media-Kanälen Facebook, Instagram und YouTube dauerhaft vertreten. Wir probieren zudem viele neue Kanäle aus – Jodel, TikTok etc. Zudem sind wir auf allen gängigen Ausbildungsportalen vertreten. Man kann uns regelmäßig im Straßenverkehr auf Bussen und DFS-Autos sehen oder bei der Fahrt mit der S-Bahn oder im Radio hören.

Welche Eindrücke gewinnen Sie bei persönlichen Begegnungen mit Schülerinnen und Schülern? Stellen Sie Unterschiede fest? Gehen junge Frauen und Männer unterschiedlich an das Thema Karriere heran und auf Sie zu?

Konur: Mein persönlicher Eindruck ist, dass Frauen oft zurückhaltender sind. In vielen Begegnungen nehme ich wahr, dass Frauen eher denken, das Auswahlverfahren schaffe ich sowieso nicht, daher bewerbe ich mich erst gar nicht. Zudem gibt es das Vorurteil, das Fluglotsinnen technisch sehr versiert sein müssen. Dann erkläre ich den Interessentinnen immer, dass wir natürlich mit hochkomplexen technischen Systemen in dem Bereich arbeiten, wir aber Kollegen und Kolleginnen haben, die diese entwickeln und warten und die Fluglotsin und der Fluglotse lediglich diese Systeme anwenden.



Für Frauen? Mit Sicherheit!

Was möchten Sie den eher zurückhaltenden Mädchen wie Jungen sagen? Haben Sie Tipps, wie sie die Scheu vor potenziellen Ausbildungsbetrieben und Arbeitgebern abbauen können? Oder ist anfängliche Schüchternheit und Unsicherheit per se ein Ausschlusskriterium für Karrieren bei der DFS?

Konur: Nein, sicherlich ist das kein Ausschlusskriterium. Die Bewerbung als Fluglotsin oder Fluglotse ist nur in einem bestimmten Zeitfenster möglich: zwischen 17 und 24 Jahren. Das heißt, wer es in diesem Zeitraum nicht versucht, bekommt diese Gelegenheit nicht mehr. Ich persönlich ziehe es vor, mit einer Gewissheit zu leben – entweder, dass ich geeignet für diesen Beruf bin oder aber auch, dass ich es nicht bin –, als mit der Unsicherheit zu leben, dass ich vielleicht geeignet gewesen wäre, es aber nicht ausprobiert habe. Vor dem Auswahlverfahren können ein paar Unsicherheiten bereits durch die Bewerber selbst ausgeschlossen werden. Man kann sich intensiv auf den englischen Sprachteil vorbereiten und sich mit dem Beruf und dem Unternehmen auseinandersetzen. Somit hat man schon mal in zwei Teilen des Auswahlverfahrens an Sicherheit gewonnen.

Dann wünschen wir Ihnen und uns allen, dass Talente sich nicht von Selbstzweifeln, Schüchternheit oder Rollenbildern von ihren Karrierezielen abhalten lassen. Wenn Sie sich persönlich etwas von Ihrem Arbeitgeber DFS zum Thema Frauen und Gleichberichtigung wünschen könnten, was wäre das?

Konur: Ich glaube, die DFS befindet sich schon auf einem guten Weg. Ich würde mich freuen, wenn wir die Anzahl der Frauen insbesondere in den Führungspositionen noch erhöhen könnten.

Mehr zu Sonja Konurs persönlichem Karriereweg finden Sie in Kapitel 5.



Sie bereitere den Weg



Viele Berufe galten lange Zeit als klassische Frauen- oder Männerberufe. Und manche Berufe sind es noch heute. Der Beruf der Fluglotsin und des Fluglotsen ist keine Männerdomäne mehr.

Um Rollenbilder aufzubrechen, bedarf es starker Persönlichkeiten. Für die Flugsicherung war dies Felicitas Brandt. Europas erste Fluglotsin leistete von Ende der 1950er Jahre an Pionierarbeit für Frauen. Sie arbeitete in der ehemaligen DDR bei der Flugsicherung der staatlichen DDR-Fluggesellschaft Interflug. Diese Flugsicherung wurde nach der Wiedervereinigung in die Deutsche Flugsicherung eingebunden.

Felicitas Brandt ist leider verstorben. Gerne hätten wir mit ihr über ihre Karriere gesprochen. Aber ein Artikel aus dem Archiv des DFS-Magazins „transmission“ würdigt sie und erinnert an sie.

1. Lesen Sie den Artikel „Man(n) nannte mich Sir“ auf **Materialblatt 3.1**.
2. Arbeiten Sie die Herausforderungen heraus, die Felicitas Brandt überwinden musste während ihrer Karriere.
3. Felicitas Brandt formuliert den Satz „Frauen müssen ja immer das Doppelte einbringen (...)“. Diskutieren Sie über dieses Zitat, das den Kampf um Anerkennung zum Ausdruck bringt.
4. Kennen Sie geschlechterspezifische Vorurteile aus eigenen Erfahrungen? Tragen Sie Ihre Erfahrungen im Plenum zusammen.
5. Erkundigen Sie sich in der Familie und im Freundeskreis bei älteren Menschen über deren Erfahrungen mit Rollenklischees, Vorurteilen und Kämpfen um berufliche Anerkennung. Stellen Sie Ihre Recherchen im Plenum vor.
6. Recherchieren Sie zu typischen Ausbildungsberufen bzw. Studiengängen von Frauen und Männern. Erstellen Sie gemeinsam eine Übersicht und erörtern Sie die Gründe, die dazu führen, dass manche Berufe noch immer überwiegend von Männern oder Frauen erlernt und ausgeübt werden.
7. Lesen Sie die Aussagen auf **Materialblatt 3.2** von Sonja Konur und zweier junger Fluglotsinnen der DFS, die wir Ihnen im folgenden Kapitel vorstellen.
8. Gibt es für Sie Heldinnen? Welche Frauen imponieren Ihnen? Das können Mütter, Großmütter oder andere Familienmitglieder oder Freundinnen sein. Oder berufliche Vorbilder und Wegbereiterinnen. Oder Politikerinnen, Frauenrechtlerinnen etc. Schreiben Sie einige Zeilen über bzw. an diese Frauen und stellen Sie sie im Plenum in kurzen Referaten vor.

**Europas erste Fluglotsin****„Man(n) nannte mich Sir“**

"Frauen im operativen Dienst der Flugsicherung, das kann nicht gut gehen." Sprüche wie dieser waren früher keine Seltenheit. Heute gehört es zum Alltag, wenn Frauen ihren Dienst am Board versehen. Als erste Fluglotsin Europas war Felicitas Brandt Wegbereiterin für diesen Wandel.

Felicitas Brandt lacht viel, wenn sie über die ersten Jahre ihres Berufslebens als Lotsin berichtet. "Grundsätzlich wurde ich in der ersten Zeit über Funk mit Sir angesprochen", erzählt die ehemalige Angestellte der INTERFLUG. "Denn eine Frau war zu Beginn der sechziger Jahre auf keiner Kontrollfrequenz zu hören." Der Pilot einer jugoslawischen Fluggesellschaft verlangte sogar ausdrücklich nach einem Mann als Ansprechpartner. Als er dann auch die Anweisungen des männlichen Kollegen nicht verstand, gab er sich wieder mit der weiblichen Stimme zufrieden.

Brandts Arbeitsleben begann 1951 beim Meteorologischen Dienst in Potsdam. Als Wetterdiensttechnikerin beim Wirtschafts-, See- und Flugwetterdienst bekam die heute 66jährige sehr schnell Kontakt mit der Flugsicherung in Berlin-Schönefeld. Zudem hatte der damalige Chef der Abteilung Flugsicherung,



Felicitas Brandt am Arbeitsplatz "Kontrollgraphik". Der Verlauf des Flugweges wurde zu Beginn der 60er Jahre skizzenhaft dargestellt.

rungskontrolldienst ausgebildet wurde. Die "Hauptverwaltung der Zivilen Luftfahrt der DDR" mit ihrer Unterabteilung Flugsicherung entstand erst 1961. Und so trug Brandt beide Uniformen: zunächst die der Lufthansa, später die der INTERFLUG.

Schnell sprach sich herum, daß in Schönefeld eine Frau als Radarkontrollleur, damals die offizielle Berufsbezeichnung, arbeitete. Presse und Rundfunk wurden auf die Lotsin aufmerksam und präsentierten sie als "Vorzeigefrau des Sozialismus und der INTERFLUG". Noch heute besitzt Felicitas Brandt Zeitungen und Zeitschriften, unter anderem aus Ägypten und Finnland, mit Berichten über ihre Tätigkeit.

Bestehen konnte Frau jedoch nur durch fachlich qualifizierte Leistung. "Frauen müssen ja immer das Doppelte einbringen, und dennoch möchte ich die fast 40 Jahre Schichtdienst

während meines Berufslebens nicht missen", so Brandt. Neben den Berechtigungen im Tower, in der Anflug-, Abflug- und Streckenkontrolle, erwarb sie die Lehrberechtigung für Flugleiter in der DDR. Als einzige weibliche Schichtleiterin im Kontrolldienst versah Brandt bis 1987 ihren Dienst in Schönefeld.

Qualifizierung und Weiterbildung war auch bei der INTERFLUG eine ständige Pflicht. Besonders blieb der Lotsin ein Fortbildungsseminar an der Akademie für Luftfahrt der UdSSR in Uljanowsk, 600 Kilometer östlich von Moskau, in Erinnerung. Sowjetisches Flugsicherungspersonal arbeitete damals noch nicht nach ICAO-Standards und deshalb erhofften sich die Ausbilder von der angereisten Seminargruppe weniger den Willen zur Fort- und Weiterbildung, als vielmehr Informationen und Wissen über "westliche" Arbeitsabläufe. "Die starre Einteilung in Lehrer und Schüler wurde so schnell aufgebrochen und verhalf dadurch zu einem unverkrampften Miteinander", erzählt Brandt.

Steht Felicitas Brandt heute auf dem Schönefelder Tower oder im Center in Berlin-Tempelhof, würde sie am liebsten selbst zum Mikrophon greifen: "Es juckt in den Fingern, und ich bin mir sicher, ich könnte es immer noch!"

Gerhard Schanz, FO



Wenn Felicitas Brandt auf dem Schönefelder Tower steht, würde sie am liebsten selbst zum Mikrophon greifen.

Werner Kiesling, die feste Absicht, Felicitas Brandt vom Wetterdienst abzuwerben und als erste Lotsin einzustellen.

Die politische Lage im Nachkriegsdeutschland brachte es mit sich, daß Brandt 1957 von der Deutschen Lufthansa im Bereich Flugsiche-



Worte an die Wegbereiterin der Fluglotsinnen

Leider können wir die verstorbene Wegbereiterin der Fluglotsinnen nicht mehr sprechen. Wir fragten Sonja Konur, Sina Herrmann und Laura Hansen dennoch: Welche Worte möchten Sie an Felicitas Brandt richten?



Sonja Konur: Ich bewundere Felicitas Brandt für ihren Werdegang. Zudem möchte ich ihr danken, dass sie vielen Frauen ein Vorbild war und diesen im besten Fall eine neue berufliche Perspektive aufgezeigt hat. Frauen wie Felicitas Brandt haben ein großes Stück dazu beigetragen, dass heute Frauen und Männer in vielen Bereichen gleichberechtigt sind. Zudem gibt es heute in meiner Wahrnehmung wenige typisch männliche oder typisch weibliche Berufe.

Sina Herrmann: Ich bewundere Frauen wie Felicitas Brandt, die sich entgegen aller damaligen Konventionen durchgesetzt haben und ihren Traum verwirklicht haben und für das gekämpft haben, woran sie geglaubt haben. Ich bin sehr dankbar, dass Frauen wie sie uns einen Weg von Gleichberechtigung bereitet haben und wir Frauen heute gleichgestellt mit Männern tolle Berufe, wie den der Fluglotsin, ausüben können.



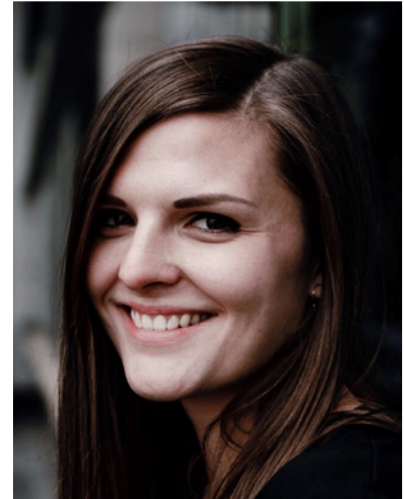
Laura Hansen: Unsere Vergangenheit zeigt uns immer wieder, wie enorm wichtig es ist, dass Frauen sowie Minderheiten sich nicht durch gesellschaftlichen Druck oder alteingesessene Traditionen unterdrücken lassen. Nur so kann unsere Gesellschaft wachsen und sich entwickeln. Gerade wir Frauen haben in vielen Lebensbereichen noch immer mit Vorurteilen zu kämpfen und müssen – wie Frau Brandt auch im Artikel erwähnt – oft mehr leisten, um die gleiche Anerkennung zu erlangen wie ein Mann. Es ist sehr beeindruckend, Geschichten wie die von Felicitas Brandt zu lesen, und es gibt einem irgendwie einen Push, seine Träume zu verwirklichen, egal was die anderen von einem denken.



Sie machen Karriere



Von der Pionierin der Flugsicherung zu jungen Frauen, die heute für Sicherheit bei unseren Flügen sorgen. Sina Herrmann (rechts) absolviert gerade ihre Ausbildung zur Center-Lotsin. Laura Hansen (links) ist Tower-Lotsin in Dresden – und Mutter. Beide haben viel zu sagen über ihre spannende Arbeit und ihre Karrieren.



1. Lesen Sie das Interview mit Sina Herrmann auf **Materialblatt 4.1**. Tragen Sie gemeinsam kurz die Themen und Aussagen zusammen, die Ihnen beim ersten Lesen besonders interessant erscheinen.
2. Lesen Sie das Interview mit Laura Hansen auf **Materialblatt 4.2**. Tragen Sie gemeinsam kurz die Themen und Aussagen zusammen, die Ihnen beim ersten Lesen besonders interessant erscheinen.
3. Bilden Sie Gruppen, die sich jeweils einem der folgenden Punkte widmen. Gruppe 1: der Lebenslauf bzw. Karriereweg von Sina Herrmann. Gruppe 2: der Lebenslauf bzw. Karriereweg von Laura Hansen. Gruppe 3: die Ausbildung zur Center-Lotsin von Sina Herrmann. Gruppe 4: die Ausbildung zur Tower-Lotsin von Laura Hansen. Hinweis für die Gruppen 3 und 4: Nutzen Sie auch die Internetkanäle der DFS (s. Info-Kasten auf Arbeitsblatt 2) für Ihre Recherche zu den Ausbildungswegen.
4. Stellen Sie die Ergebnisse Ihrer Gruppenarbeiten im Plenum vor.
5. Arbeiten Sie im Anschluss gemeinsam die Unterschiede und Parallelen der Lebenswege von Sina Herrmann und Laura Hansen heraus. Welche Erfahrungen hatten sie vor dem Beginn Ihrer Tätigkeit bei der DFS? Weshalb entschieden sie sich für eine Karriere bei der Deutschen Flugsicherung?
6. Können Sie Gemeinsamkeiten feststellen, die Hinweise auf das Anforderungsprofil für Fluglotsinnen geben? Können Sie Unterschiede feststellen, die Hinweise auf die Diversität der für den Beruf in Frage kommenden Talente geben? Achten Sie auf Aussagen zur Vorbildung und zu Soft Skills der Fluglotsinnen.
7. Welche Erkenntnisse gewinnen Sie anhand der Interviews mit Sina Herrmann und Laura Hansen über den Arbeitgeber DFS in Sachen Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern?



Ein Gespräch mit

Sina Herrmann

Auszubildende zur Center-Lotsin

„Es ist ein tolles
Gefühl, dem Ziel
immer näher
zu kommen“



Wie und wann wurden Sie auf den Beruf der Fluglotsin aufmerksam?

Herrmann: Ich bin erst recht spät auf den Beruf der Fluglotsin aufmerksam geworden. Während meiner Arbeit als Flugbegleiterin habe ich viel Zeit im Cockpit verbracht und mich dabei intensiv mit allen Faktoren und Bereichen beschäftigt, die dazu beitragen, ein Flugzeug sicher von A nach B zu bringen. Dabei kamen die ersten Berührungen mit dem Thema Flugsicherung und meine Begeisterung für den Beruf wurde schnell geweckt.

Wie lange haben Sie als Flugbegleiterin gearbeitet?

Herrmann: Ich habe nach meinem Studium und vor meiner Ausbildung bei der DFS zwei Jahre lang Vollzeit als Flugbegleiterin bei Lufthansa gearbeitet. Ich hatte Lizenzen für die Flugzeugmuster Boeing 747-400 und 747-8 sowie Airbus A330 und A340 und die Airbus-A320-Familie. Dadurch konnte ich sowohl Lang- als auch Kurzstrecke kennenlernen.

Hatten Sie dabei auch eine Karriere im Flugzeug im Auge?

Herrmann: Ursprünglich wollte ich Pilotin werden. Ich hatte mich 2014 bereits während meines Studiums beworben und auch die Einstellungstests für die Flugschule in Bremen bestanden. Danach herrschte für viele Jahre Ausbildungs- und auch Einstellungsstopp. Letztendlich habe ich mich dazu entschlossen, die Ausbildung bei der DFS zu beginnen. Diese Entscheidung habe ich keinen Tag bereut.

War es schwierig für Sie, Ihre Pläne zu ändern und „auf die andere Seite“ der Luftfahrt zu wechseln? Aus welchen Gründen entschieden Sie sich für die Ausbildung zur Fluglotsin bei der DFS?

Herrmann: Selbstverständlich war es nicht einfach, einen langjährigen Traum aufzugeben. Allerdings bin ich bis zum heutigen Tag sehr glücklich mit meiner Entscheidung, die Ausbildung bei



der DFS angetreten zu haben. Es gibt viele Gründe, wieso ich mich letztendlich für die Laufbahn als Fluglotsin entschieden habe. Der Beruf ist sehr spannend und vielfältig. Jeder Tag ist anders und bietet neue Herausforderungen. Und trotzdem ist jeder Arbeitstag in sich abgeschlossen, Feierabend bedeutet Feierabend. Es macht mir Spaß, im Team zu arbeiten und dabei viel Verantwortung zu übernehmen. Zudem bietet der Beruf eine tolle Work-Life-Balance mit viel Freizeit und einem attraktiven Gehalt. Auch weitere Karrieremöglichkeiten innerhalb der Firma und auf den Beruf aufbauend sind möglich.

Sieht man sich Ihren Lebenslauf an, haben Sie schon beeindruckend viel getan und viel von der Welt gesehen. Nehmen Sie uns kurz mit?

Herrmann: Mit 18 Jahren habe ich 2011 mein Abitur in Würzburg als damals erster G8-Jahrgang gemacht. Danach hieß es für mich erst mal ab ins Ausland: zuerst ein paar Monate Praktikum und Sprachschule in Shanghai und dann ging es als Au-pair nach Australien, Brisbane. Dort habe ich ein halbes Jahr mit einer australischen Familie gelebt und mich um deren damals vierjährige Tochter gekümmert. Ich wurde Teil einer warmherzigen Familie und konnte dadurch eine neue Kultur auf die beste Art und Weise kennenlernen. Mein Englisch wurde von Tag zu Tag besser und ich wurde selbstständiger. Von dem Geld, was ich dort verdient habe, habe ich dann eine halbjährige Rundreise durch Australien angetreten: Sydney, Melbourne, Great Ocean Road, Ayers Rock, Great Barrier Reef..., alle Highlights eben. Mit einem weinenden und einem lachenden Auge kehrte ich 2012 nach Deutschland zurück. Kurz nach der Rückkehr war es dann an der Zeit ein Studium anzutreten.

Was haben Sie studiert?

Herrmann: Ich hatte mich für den Studiengang „Wirtschaftssprachen Asien und Management – China“ in Konstanz entschieden, eine Kombination aus Chinesisch und internationaler Betriebs-



wirtschaftslehre. Die ersten zwei Jahre des Studiums habe ich am wunderschönen Bodensee verbracht. Anschließend habe ich ein halbes Jahr an einer Universität in Peking studiert, gefolgt von einem halben Jahr in Shanghai, wo ich ein Praktikum bei einer Modezeitschrift absolviert habe. 2016 habe ich letztendlich mein Studium mit dem Bachelor of Arts abgeschlossen. Direkt im Anschluss habe ich als Flugbegleiterin bei Lufthansa angefangen und dort bis zu meinem Beginn bei der DFS im April 2018 gearbeitet.

Haben Sie bei Ihren internationalen Stationen Unterschiede in puncto Gleichberechtigung festgestellt?

Herrmann: Im Großen und Ganzen kann ich sagen, dass ich bei jeder Station meines Lebenslaufes immer Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen erfahren habe. Während meiner Zeit in Asien habe ich allerdings ein ausgeprägteres Hierarchiegefälle als im Westen kennengelernt. Als Studentin wurde mir dort wenig Selbstständigkeit überlassen, ganz anders als während des Studiums in Deutschland. In Deutschland habe ich mich grundsätzlich während Studium, Arbeit und auch jetzt in der Ausbildung immer gleichberechtigt behandelt gefühlt. Gelegentlich muss man sich Fragen aus der Gesellschaft stellen, wie es ist, in einem „Männerberuf“ zu arbeiten – obwohl dies ja gar nicht so ist. Aber daran gewöhnt man sich.

Und während Ihrer Zeit als Flugbegleiterin? Gab es dabei Bemerkenswertes zum Thema?

Herrmann: Selbstverständlich ist die Personalsituation im Cockpit immer noch sehr männerlastig. Allerdings habe ich im Umgang mit weiblichen Kolleginnen im Cockpit wie auch in der Kabine fast immer Gleichberechtigung und Respekt erfahren, einzelne Ausnahmen gibt es sicherlich in jedem Beruf.



Interessant ist, dass Sie die Luftfahrt von beiden Seiten genau kennen. Wie werden deutsche Fluglotsinnen und Fluglotsen von Piloten und Flugbegleitern international gesehen?

Herrmann: Deutschen Fluglotsinnen und Fluglotsen wird auf internationaler Ebene großes Vertrauen entgegengebracht. Die gute Ausbildung, die wir erlangen, wird hoch geschätzt, und Piloten und Flugbegleiter fühlen sich sicher durch die Luft gelotst.

Helfen Ihnen Ihre Erfahrungen als Flugbegleiterin bei Ihrer Ausbildung und Arbeit, etwa in Bezug auf gegenseitiges Verständnis zwischen Cockpits und Towers bzw. Kontrollzentralen?

Herrmann: Auf jeden Fall helfen mir meine Erfahrungen aus der Kabine bei meinem jetzigen Beruf. Ich verstehe genau, was in der Luft passiert und wie sich die Besatzung in bestimmten Situationen fühlt. Ich weiß durch meine Berufserfahrung, was es wirklich bedeutet, wenn Turbulenzen gemeldet werden; ich weiß, wie sich die Besatzung bei einem medizinischen Notfall fühlt; ich kann den Wunsch nach kurzen Flugwegen nachvollziehen... Dieses Verständnis hilft mir jetzt, mich während meiner Arbeit in die Lage der Besatzung hineinzusetzen und alles daran zu setzen, sie vom Boden aus bestmöglich zu unterstützen.

In welcher Ausbildungsphase befinden Sie sich zum Zeitpunkt dieses Interviews? Würden Sie bitte kurz beschreiben, wie Ihre Ausbildung aussieht und welche Phasen es gibt.

Herrmann: Aktuell bin ich in der Phase des Pre-On-the-Job-Trainings. Im April 2019 habe ich den Teil der Ausbildung, der in Langen an der Akademie stattfindet, abgeschlossen. Die Ausbildung in Langen beginnt mit dem sogenannten Basic-Kurs. Dort werden grundlegende Theoriekenntnisse übermittelt: Meteorologie, Navigation, Luftrecht... Der Basic-Kurs von ca. fünf Monaten ist gefolgt vom Rating. Dort wird die Ausbildung für Tower-, Lower-Center- und Upper-Center-Lotsen bereits spezifiziert. Die Theorie im Rating setzt den Fokus bereits auf die einzelnen Bereiche und man beginnt mit dem Simulator-Training. Die Dauer des Ratings ist unterschiedlich für Tower-, Lower- und Upper-Center-Auszubildende. Da ich in einem Kurs für den oberen Luftraum bin, war bereits von Anfang an klar, dass es für mich und meinen ganzen Kurs nach Karlsruhe geht. Seit Mai bin ich dort nun im Pre-On-the-Job-Training. Wir trainieren weiterhin am Simulator, nun bereits mit dem Karlsruher System iCas und auf den Sektoren, auf denen wir später einmal arbeiten werden. Im August geht es dann gemeinsam mit den Coaches in den Live Traffic und dort beginne ich das On-the-Job-Training. Bis zum finalen Check-out arbeitet man während des On-the-Job-Trainings unter Beobachtung der Coaches.



Was gefällt Ihnen bislang besonders an Ihrer Ausbildung und auf was freuen Sie sich?

Herrmann: Besonders gefällt mir das praxisnahe Arbeiten bereits nach wenigen Monaten nach Ausbildungsbeginn. Man kann dadurch das Ziel schnell visualisieren und hat das Gefühl, diesem jeden Tag einen Schritt näher zu kommen. Außerdem ist die enge Zusammenarbeit im Team mit anderen Auszubildenden und auch den Coaches von Anfang ein toller Aspekt der Ausbildung. Nun freue ich mich darauf, bald im Live Traffic zu arbeiten und das Gelernte täglich anwenden zu können.

Das klingt alles sehr spannend. Was Außenstehende schwierig finden könnten ist, dass sich die Auszubildenden der DFS nicht aussuchen können, ob Sie als Tower-Lotsin einem Flughafen zugeordnet werden oder Center-Lotsin werden. Sie werden Center-Lotsin und arbeiten nach der ersten Ausbildungsphase (in Langen bei Frankfurt) im Center in Karlsruhe. Wie nehmen Sie dies auf?

Herrmann: Ich gebe ganz ehrlich zu, dass Karlsruhe nicht meine erste Wahl gewesen wäre. Gerne wäre ich in Frankfurt geblieben, da ich dort seit einigen Jahren gelebt habe und sich dort mein Umfeld befindet. Allerdings finde ich es wichtig, sich auf eine neue Stadt einzulassen. Wir wurden bereits toll in Karlsruhe aufgenommen und es ist ein Leichtes, hier neue Leute kennenzulernen. Bis jetzt gefällt es mir sehr gut hier.

Sie freuen sich auf Ihre weitere Ausbildung und Arbeit in Karlsruhe...

Herrmann: Ich freue mich sehr auf die weitere Ausbildung und die Arbeit. Seit ich an der Niederlassung angefangen habe, bin ich der Praxis noch einen Schritt näher und es ist ein tolles Gefühl, dem Ziel immer näher zu kommen.

Nochmal zurück zu Ihrer Schulzeit, diese Unterrichtseinheit richtet sich schließlich an Schülerinnen: Welches Schulwissen begegnet einem als Fluglotsin wieder? Was ist besonders wichtig?

Herrmann: Besonders wichtig ist selbstverständlich Englisch. Die grundlegende Kommunikationssprache in der Luftfahrt ist Englisch. Mit den Piloten wird grundsätzlich Englisch geredet, allerdings kommunizieren wir auch untereinander bei der Arbeit oft in Englisch. Daher ist es zu empfehlen, die Englischkenntnisse bis zum Auswahlverfahren durch Auslandsaufenthalte, englische Bücher, Filme und Serien auszubauen und zu vertiefen. Dazu kommen als wichtiges Schulwissen noch Grundkenntnisse in Mathematik. Es geht hauptsächlich darum, durch einfache Dreisatzrechnungen Situationen zu berechnen, die der Staffeln von Flugzeugen dienen.

Wenn wir über Mathematik reden: Muss man für Ihren Beruf Ingenieurstalente besitzen?



Herrmann: Die Wahrnehmung, dass es sich beim Beruf des Fluglotsen um einen sehr technischen Beruf handelt, ist falsch. Selbstverständlich ist, wie bereits erwähnt, ein Grundwissen in Mathematik wichtig und auch grundlegende Kenntnisse aus der Physik werden in der Ausbildung beigebracht. Ich persönlich habe Physik bereits in der zehnten Klasse abgewählt, alle notwendigen Grundlagen werden an der Akademie beigebracht. Allerdings gibt es viele Fähigkeiten, die viel bezeichnender für den Beruf sind als Mathematik und Physik: Teamfähigkeit, Multitasking, Verantwortungsbewusstsein, Belastbarkeit, die Fähigkeit, schnell Entscheidungen treffen zu können...

Danke für Ihre Ehrlichkeit. Die wird vielen Leserinnen und Lesern sicher die Scheu vor einer Bewerbung nehmen. Blicken wir einmal auf die Soft Skills, die Sie ansprachen. Gibt es Erfahrungen aus Ihrer Schulzeit, aus Studium, Praktika und Berufen, von denen Sie heute profitieren?

Herrmann: Da gibt es vieles. Selbstverständlich sind meine vielen Auslandsaufenthalte jetzt ein Vorteil, täglich Englisch zu sprechen ist dadurch kein Problem für mich. Auch habe ich bereits im Studium viele Projekte im Team absolviert. Das hat meine Teamfähigkeit gestärkt, wovon ich heute jeden Tag profitiere. Als Semestersprecherin während meiner Studienzeit habe ich gelernt, Verantwortung zu übernehmen. Während meiner Arbeit als Flugbegleiterin habe ich gelernt, im Schichtdienst zu arbeiten und belastbar zu bleiben. Es ist wichtig, aus allen Stationen des Lebenslaufs die Dinge zu ziehen, die einen in diesem Beruf weiterbringen.

Der Beruf passt also aus vielen Gründen zu Ihnen. Sie haben auch einmal in ein völlig anderes Berufsfeld hineingeschnuppert – auch dies wird für viele Schülerinnen und Schüler interessant sein: Sie haben während Ihres Studiums ein Praktikum bei einer Modezeitschrift in einem renommierten Verlag absolviert. Was passte dabei nicht zu Ihnen?

Herrmann: Grundsätzlich hat mir das Praktikum sehr gut gefallen und es war toll, in diese Welt hin-



ein zu schnuppern. Auf lange Sicht gesehen wäre mir die Modebranche allerdings ehrlich gesagt zu oberflächlich gewesen. Ich freue mich, jetzt einen Beruf auszuüben, der einen tiefgründigen Sinn hat: die Sicherheit von Tausenden von Menschen.

Die Sinnfrage muss man bei Ihrer heutigen Tätigkeit sicher nicht stellen. Möchten Sie – passend zum Thema – speziell Mädchen und jungen Frauen mit einigen Sätzen die Faszination des Berufs Fluglotsin beschreiben und möglicherweise vorhandene Zweifel nehmen?

Herrmann: Ich kann jeder jungen Frau nur empfehlen, sich für diesen Beruf zu bewerben. Jeder Tag ist anders, geprägt von neuen Situationen und neuen Herausforderungen. Man kann jeden Tag Fähigkeiten wie Multitasking, Verantwortungsbewusstsein, Belastbarkeit und Teamgeist unter Beweis stellen. Zudem birgt der Beruf die Möglichkeit, Familie und Beruf einwandfrei zu vereinen. Viel Freizeit, ein attraktives Gehalt und tolle Entwicklungsmöglichkeiten sprechen ganz klar für diesen Weg.



Ein Gespräch mit

Laura Hansen
Tower-Lotsin
Dresden International Airport

**„Ich bin dankbar,
so einen tollen Beruf
ausüben zu dürfen“**

Wie und wann wurden Sie auf den Beruf der Fluglotsin aufmerksam?

Hansen: Im Jahr 2008 hat mein Vater die Radiowerbung der DFS gehört und mich daraufhin gefragt, ob das nicht etwas für mich wäre. Meine Mutter war überhaupt nicht begeistert, dass er mir davon erzählte. Sie hatte großen Respekt vor der Verantwortung in dem Beruf und wollte diesen Stress nicht für ihre Tochter.

Hatten Sie vorher schon eine besondere Affinität zur Luftfahrt?

Hansen: Nein, das kann man so nicht sagen. Eigene Flugerfahrung hatte ich bis dahin kaum. Mit 16 bin ich das erste Mal geflogen (nach England) und mit 18 dann etwas weiter bis in die USA. Von Kindheitstagen an ist mein Vater aber mit mir zum Flughafen Frankfurt gefahren (ca. 50 Minuten von uns entfernt) und ich habe dort stundenlang staunend das Geschehen verfolgt. Die Atmosphäre am Flughafen und die Flugzeuge, die auf wundersame Weise starten und landen, haben mich dabei immer begeistert.

Welche beruflichen Träume hatten Sie zu Schulzeiten?

Hansen: Bei uns auf dem Dorf recht üblich habe ich Praktika im Bereich Friseurin und Hotelfachfrau absolviert. Besonders war jedoch ein Workshop, den ich zum Thema Musicaldarstellerin in München besucht habe. Auch der Beruf der Stuntfrau hat mich interessiert. Zusammenfassend kann man sagen, dass ich an aktiven, abwechslungsreichen und besonderen Berufen interessiert war.

Dann entschieden Sie sich jedoch für eine Ausbildung zur Fluglotsin. Weshalb?

Hansen: Man kann sagen, dass ich mich schweren Herzens gegen eine Musical-Ausbildung entschieden habe. Hauptgrund dafür war die Unsicherheit, ob man zuverlässig Rollen und damit regelmäßig Gehalt bekommt und dass man in ständiger Konkurrenz mit anderen steht. Genau diese Punkte haben mich bei der Lotsenausbildung sofort überzeugt: Finanzielle Sicherheit, schnell auf eigenen Beinen stehen, Aufstiegschancen, familienfreundliche Schicht-/Teilzeitmodelle, Absicherung bis zur Rente. Außerdem war ich von dem Arbeitsumfeld und den Aufgaben der Lotsen sofort begeistert und bin es bis heute. Ich habe sofort gewusst: Das ist genau das, was ich immer gesucht habe!



Wie hat Ihr Umfeld reagiert, als Sie dann von Ihrem Plan erzählten, Fluglotsin zu werden?

Hansen: Wie bereits erwähnt war meine Mutter zunächst verhalten. Sie war in Sorge aufgrund der Verantwortung und des Stresses, die der Beruf mit sich bringen. Als sie jedoch meine Begeisterung spürte, hat sie mich bei der Bewerbung und jedem weiteren Schritt tatkräftig unterstützt. Meine Freunde waren allesamt verblüfft, der Beruf ist weitgehend recht unbekannt und gerade bei uns im Dorf doch eine Besonderheit. Alle waren gespannt und haben mit mir mitgefiebert während des Auswahlverfahrens.

Wann absolvierten Sie die Eignungstests und wie waren diese?

Hansen: Beworben habe ich mich Mitte 2008 und habe daraufhin online den Fragebogen ausgefüllt. Im Oktober wurde ich zur Voruntersuchung in Hamburg eingeladen. Dort musste ich zwei Tage lang verschiedene Tests am PC absolvieren. Ich war natürlich sehr aufgeregt, aber es hat mir auch großen Spaß gemacht. Ich habe schon immer gerne geknobelt und Rätsel gelöst. Zurück zu Hause folgte das bange Warten auf das Ergebnis. Dann kam die Einladung zum nächsten Test im Januar 2009. Nachdem auch dieser positiv verlief, wurde ich Anfang Februar zur Hauptuntersuchung eingeladen. Die Aufregung stand mir nicht im Wege und ich konnte auch im großen Interview überzeugen. Mit dem Ausbildungsvertrag in der Tasche konnte ich dann in das letzte Schuljahr auf dem Weg zum Abitur starten. Damit hatte ich meinen Mitschülern einiges voraus, von denen viele noch keine Idee hatten, was sie nach dem Abi eigentlich machen wollten.

Sie haben Ihre Ausbildung bei der DFS also direkt nach dem Abitur begonnen. Halfen Ihnen thematisch zwar weit entfernte, jedoch vielseitige erste Berufserfahrungen durch Praktika, Ferien- und Schülerjobs sowie Hobbys bei Ihrer Ausbildung, etwa hinsichtlich Verantwortung, Zuverlässigkeit, Organisation, Selbstbewusstsein, Teamarbeit?

Hansen: Aufgrund meiner vielen Hobbys musste ich schon während der Schulzeit gut organisiert und diszipliniert sein, um alles unter einen Hut zu bekommen. Das hat mir sicher während der Ausbildung geholfen.

Wie verläuft die Ausbildung bei der DFS?

Hansen: Die Tower-Kurse bestehen meist aus zwölf Azubis, die Center-Kurse sind größer mit 16 Azubis. Die ersten Wochen starten mit intensiver Theorie und einigen Tests. Wenn das erstmal geschafft ist, wird die Ausbildung immer praxisnäher. Man beginnt sein erlerntes Wissen im Simulator anzuwenden und trainiert dort dann bis zur Abschlussprüfung. Learning by doing sozusagen. Die Tower-Lotsen sind an der Akademie nach ca. zwölf Monaten fertig, die Center-Lotsen nach ca. 15 Monaten. Zu meiner Zeit gab es noch das Gästehaus, in dem alle Azubis zusammen gewohnt und gelernt haben. Dort hatte jeder ein eigenes Zimmer mit Bad und Gemeinschaftsküchen. Außerdem ein Fitnessstudio mit Turnhalle, Tennis- und Fußballplätze, eine Computer-Zone mit Kicker und eine Bar mit Kegelbahn, in der regelmäßig Partys nach bestandenen Prüfungen stattfanden. Alles, sowie die Lehrsäle und Simulatoren, waren durch Gänge innerhalb weniger Minuten erreichbar. Wir hatten einen tollen Zusammenhalt, uns gegenseitig in der Ausbildung unterstützt, gemeinsam gelernt und haben eine ganz ganz tolle Zeit an der Akademie verbracht. Auch heute, neun Jahre später, hält diese Verbindung an und wir treffen uns regelmäßig für gemeinsame Urlaube und nehmen am Leben der anderen teil (Geburtstage, Hochzeiten etc.). Es haben sich Freundschaften fürs Leben gebildet, die ich nicht mehr missen will. Das Gästehaus gibt es heute leider nicht mehr. Alle, die es noch kannten, bedauern dies sehr, aber die neuen Azubis organisieren sich in WGs und kommen soweit ich weiß auch gut zurecht.



Mit Blick auf unser Thema: Mit wie vielen jungen Frauen und Männern absolvierten Sie Ihre Aus-



bildung? Und: Gab es Unterschiede im Umgang miteinander oder seitens der Ausbilderinnen und Ausbilder?

Hansen: In meinem Kurs waren wir drei Frauen und neun Männer, das ist ein recht typisches Verhältnis. Es scheint so, als wären Männer generell mehr an diesem Beruf interessiert. Unterschiede im Umgang mit den Trainees gibt es keine, alle sind gleichberechtigt und haben die gleichen Chancen. Das bleibt auch in der kompletten Lotsenlaufzeit so. Nach einem schlechten Run im Simulator können manche Coaches schon mal hart sein, und grade zu Beginn haben die Mädels tendenziell mehr mit ihrem Selbstvertrauen zu kämpfen als die Männer, das ist aber total vom Charakter abhängig.

Das klingt also generell auch in puncto Gleichberechtigung nach einem Traumjob. Weniger traumhaft mag für manche die Tatsache sein, dass sich die Auszubildenden ihren späteren Berufsort nicht aussuchen können. Sie werden zunächst entweder der Ausbildung zur Center-Lotsin oder Tower-Lotsin zugeordnet und im letzteren Fall dann einem der Flughäfen. Sie wurden Tower-Lotsin und „landeten“, wenn man es salopp formulieren möchte, in Dresden. Wie war das für Sie?



Hansen: Irgendein „Manko“ muss es bei so einem Traumjob ja geben. Nicht zu wissen, wo ich später mal arbeiten und leben werde, war für mich aber kein Ausschlusskriterium. Dafür überwiegen all die positiven Aspekte einfach zu sehr. Hätte ich es aussuchen dürfen, wäre es ein Tower näher an meiner Heimat geworden. Grade im Hinblick auf die Familienplanung ist es immer schön, die Großeltern als Unterstützung zu haben. Dresden liegt über 500 Kilometer von meiner Heimat entfernt und ich habe zuerst an meine Familie gedacht, als ich davon erfahren habe. Aber ich habe das Abenteuer als solches angenommen und bin mittlerweile sehr glücklich mit meinem Mann und unserem

Sohn. Im Gespräch mit Interessenten stellen wir fest, dass die meisten eigentlich flexibel eingestellt sind, was den Einsatzort betrifft, und damit keine Probleme haben.

Sie sagten eingangs, dass Sie bereits in ihrer beruflichen Orientierungsphase zu Schulzeiten die Gründung einer Familie in Ihre Überlegungen einbezogen (familienfreundliche Schicht-/Teilzeitmodelle, Absicherung etc.). Sie sind inzwischen Mutter. Seit wann? Und wie organisieren Sie den Alltag mit Kind und Mann, dazu fern von Ihren Eltern und Großeltern?

Hansen: Ja, ich wusste schon immer, dass ich Kinder haben möchte, und habe das entsprechend schwer gewichtet während der Job-Suche. Die DFS ist absolut kinderfreundlich und unterstützt seine Mitarbeiter diesbezüglich durch verschiedene Angebote. Ich bin 2017 Mutter geworden und daraufhin acht Monate zu Hause geblieben, danach hat der Papa übernommen und ich bin wieder zu 100 Prozent in den Beruf gestartet. Aufgrund der Schichtarbeit habe ich aber kaum etwas verpasst, da ich von 15.30 bis 00.15 Uhr und somit hauptsächlich gearbeitet habe, wenn unser Sohn sowieso geschlafen hat. Nun, da er in die Kita geht, arbeite ich Frühschichten und wir haben den Rest des Tages gemeinsam als Familie. Wenn ich wollte, könnte ich auch Teilzeit beantragen, um mehr Freizeit zu haben. Die Großeltern kommen regelmäßig zu Besuch und dank moderner Technik können wir uns auch über die Ferne täglich sehen.

Zurück zu Ihrer Arbeit: Mit wie vielen Frauen und Männern arbeiten Sie im Tower in Dresden? Und wie ist die Altersstruktur?

Hansen: Aktuell sind wir vier Frauen und 14 Männer, im August erwarten wir noch eine neue Auszubildende und damit weibliche Unterstützung. Als ich meine Ausbildung hier in Dresden 2011 begonnen habe, war ich mit Abstand die jüngste und der erste Azubi seit geraumer Zeit. Seitdem sind nun viele Kollegen in den Ruhestand gegangen und sehr viele Azubis nachgekommen, sodass wir mittlerweile ein sehr junges Team sind.



Was gefällt Ihnen besonders an Ihrer Arbeit als Tower-Lotsin?

Hansen: Ein absolutes Highlight meiner täglichen Arbeit ist der Arbeitsplatz an sich. Komplett verglast oben im Tower habe ich einen wunderbaren Blick auf die Umgebung, jeden Sonnenaufgang und Sonnenuntergang und spannende Wetterphänomene wie Gewitter. Wenn man so früh arbeiten muss, dann wenigstens in einer so tollen Umgebung. Außerdem liebe ich die Abwechslung, jeder Tag ist anders. Der Flugverkehr verlangt immer wieder neue, kreative Lösungen von mir. Ich komme jeden Tag gerne zur Arbeit und bin dankbar, so einen tollen Beruf ausüben zu dürfen. Lotse und Pilot wird man nur, wenn man es wirklich will, deshalb sind eigentlich alle Mitarbeiter happy in ihrem Beruf und das Miteinander ist meist angenehm und positiv.



Bei aller Begeisterung: Große Verantwortung kann auch Stress machen. Welche Entlastung bietet Ihnen Ihr Arbeitgeber?

Hansen: Wir Lotsen sind für die DFS sehr wichtig. Es wird deshalb sehr viel dafür getan, dass wir gesund sind und unbeschwert unserer Arbeit nachgehen können. In fast jeder Niederlassung gibt es einen Fitnessraum und eine Küche. Es werden Seminare und Kurse zu Ernährung und Gesundheit angeboten. In regelmäßigen Abständen bekommen wir eine vierwöchige Kur mit Sport und Ernährungs-Programmen sowie Entspannung und Massagen. Der Arbeits- und Freizeit-Rhythmus bietet ausreichend Zeit für Hobbys und Freizeitaktivitäten zum Abschalten. Auch Teilzeitmodelle sind möglich, um mehr Freizeit zu haben. Mit 55 Jahren gehen wir in eine Übergangsversorgung.

Die Liste von Argumenten für eine Karriere bei der DFS dürfte für viele Schülerinnen und Schüler länger und länger werden. Sie selbst kümmern sich – neben Ihrer Tätigkeit als Fluglotsin – auch um Nachwuchsgewinnung. Wie kam es dazu und was machen Sie dabei genau?

Hansen: Jede Niederlassung hat Nachwuchswerber. Ich habe mich sofort für diese Stelle beworben und mache dies nun seit 2012 neben meiner Lotsentätigkeit. Wir besuchen Messen und Schulen, um den Beruf des Fluglotsen bekannter zu machen und die Schüler für den Beruf zu gewinnen. Ich wusste, dass ich für die Rolle wie gemacht bin, da ich mit meiner eigenen Begeisterung die Schüler gut erreichen kann.

Stellen Sie dabei Unterschiede fest zwischen den Begegnungen mit Schülerinnen und Schülern?

Hansen: Auf den Messen wirken viele Schülerinnen erstmal scheu und schüchterner als ihre männlichen Kollegen. Für das gesamte Themengebiet Luftraum und Fliegerei scheint allgemein das Interesse bei Jungs größer zu sein. Im Gespräch können wir aber auch die Schülerinnen oft für den Beruf begeistern.

Von Schülerinnen und Schülern zu Auszubildenden: Sie sind inzwischen selbst auch Ausbilderin, und zwar eine der jüngsten überhaupt. Glückwunsch! Wie und wann kam es dazu?

Hansen: Die Ausbilder-Zulassung machen viele Lotsen im Laufe ihrer beruflichen Laufbahn. Dass ich sie bereist so früh machen konnte, verdanke ich der Altersstruktur hier in Dresden. 2016 (mit 26) bin ich Ausbilderin geworden und habe sehr viel Spaß dabei, die Neuankommlinge zu trainieren. Seit 2018 darf ich nun auch die Prüfungen hier in Dresden abnehmen.

Wie ist es, Mitarbeiter anzuleiten, zu trainieren und zu prüfen? Sie sind schließlich kaum älter als Ihre Auszubildenden.

Hansen: Ich kann mich noch gut an meine eigene Zeit als Trainee erinnern und nutze dies in der Ausbildung, indem ich auf Probleme und Fragen eingehe, die ich selbst damals hatte. Das Wich-



tigste ist, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Ab dem ersten Tag lotst der Trainee die Flugzeuge, dabei liegt es allein in meiner Verantwortung als Ausbilder, dass nichts passiert. Ich gebe Hilfestellungen, erfrage seine Absichten und berichtige Fehler. Mit der Zeit wird der Trainee immer selbstständiger. Ich schreibe Phasenreports und halte die Führungskraft bezüglich der Leistungen auf dem Laufenden. Zum Schluss gebe ich den Trainee zur Abschlussprüfung frei.

Ihre eingangs beschriebenen Hoffnungen, die Sie an eine Ausbildung bei der DFS knüpften, haben sich also bewahrheitet?

Hansen: Absolut, die Begeisterung hat mit dem Kennenlernen des Berufs begonnen und ist über die Ausbildung zum späteren Berufsalltag nur noch gestiegen.

Wie blicken Ihre Freunde und Familie heute auf Ihre Karriere?

Hansen: Aufgrund der hohen Durchfallrate durch das Auswahlverfahren ist es schon etwas Besonderes, Lotse zu sein. Meine Familie ist stolz auf meinen Werdegang und meine Freunde sind teilweise neidisch aufgrund der Tatsache, dass ich so schnell auf eigenen Beinen stehe. Alle freuen sich, dass ich etwas Gefundenes habe, was mir so viel Spaß macht.

Möchten Sie – passend zum Thema – speziell Mädchen und jungen Frauen mit einigen Sätzen die Faszination des Berufs Fluglotsin beschreiben und möglicherweise vorhandene Zweifel nehmen?

Hansen: Also Mädels, der Beruf des Fluglotsen ist super spannend und abwechslungsreich. Unser Arbeitsplatz ist alles andere als 08/15. Ja, wir arbeiten auch mit Technik, aber das ist kein Grund zur Sorge. Die Bedienoberflächen sind intuitiv, man wird in jedes System eingearbeitet und braucht keine Informatik-Kenntnisse. Der Stress? Klar, den gibt's, das liegt an der Sache. Aber nachdem ihr die Ausbildung positiv abgeschlossen habt, seid ihr intensiv vorbereitet und könnt dann selbstsicher eurer täglichen Arbeit nachgehen. Auch wenn die Verantwortung immer da ist,



wird euer Lotsenleben zum Alltag und man hat immer ausreichend Zeit zum Durchatmen. Wir arbeiten im Team, jeder hilft jedem. Die Ausbildung ist sehr praxisnah, klar gibt es erstmal etwas Theorie, aber schon bald geht es in den Simulator, und ich darf euch sagen, das macht richtig Spaß. Je nach Standort dauert die Ausbildung zwei bis drei Jahre, und schon während des OJT (On-the-Job-Training, Anm. d. Red.) nach ca. einem Jahr steht ihr finanziell auf eigenen Beinen und seid nach bestandener Prüfung abgesichert fürs Leben. Lasst euch vom Schichtdienst nicht abschrecken, man kann durch Wünsche und Tauschen sehr viel beeinflussen, und es hat Vorteile, zum Beispiel am Dienstagvormittag shoppen zu gehen statt Samstag, wenn alles überfüllt ist. Auch für Hobbys und Familie sowie Urlaube bleibt reichlich Zeit. Nutzt die Angebote der DFS mit Filmen, Azubi-Blog und Besichtigungen, um euch ein Bild von dem Beruf zu machen. Ich kann es euch nur wärmstens ans Herz legen. Ich habe mit 20 Jahren die Ausbildung begonnen, mit gerade 22

Jahren war ich fertig und bin jetzt seit sieben Jahren fertige Lotsin und könnte nicht glücklicher sein. Wohnung/Haus, Kind, Reisen, man kann sich so ziemlich jeden Wunsch erfüllen! Lasst euch das nicht entgehen.



Sie sucht die Talente



In den Kapiteln 3 und 4 haben wir uns mit Karrieren von Fluglotsinnen beschäftigt. Diese Berufsgruppe ist die größte bei der Deutschen Flugsicherung. Doch auch in vielen anderen Berufszweigen beschäftigt die DFS Mitarbeiterinnen. Welche Ausbildungen und dualen Studien angeboten werden, stellen wir Ihnen zum Beispiel in der jüngst veröffentlichten Lerneinheit „Richtung Traumberuf“ auf dfs-schule.de und auf dem Karriereportal dfs-karriere.de vor.

Die Talente anzusprechen und zu finden, ist Aufgabe von Sonja Konur. Als Referentin für Personalmarketing fand sie ihr Traumberufsfeld, jetzt leitet sie den Bereich Recruitment & Selection, Customer Care, bei der Deutschen Flugsicherung.

In Kapitel 2 haben wir Sie bereits zur DFS als Arbeitgeber befragt. Zeit, ihr wie den Fluglotsinnen auch einige persönliche Fragen rund um Karriere und das Thema Frauen zu stellen.

1. Lesen Sie das Interview mit Sonja Konur auf **Materialblatt 5**.
2. Die Fachfrau für Talentsichtung ist in ihrem Interview erfrischend ehrlich und beschreibt, dass sie sich beruflich nach der Schulzeit ausprobiert habe, um ihren Traumjob zu finden. Wie finden Sie diese Herangehensweise? Wie viele von Ihnen haben bereits ein klares berufliches Ziel?
3. Welche Traumberufe haben Sie? Wie orientieren Sie sich auf dem Ausbildungs- und Studienmarkt? Welche Erfahrungen haben Sie bereits gesammelt (Praktika etc.) oder möchten Sie noch sammeln, bevor Sie sich für einen Karriereweg entscheiden oder um die ins Auge gefasste Karriere gezielt anzugehen?
4. Arbeiten Sie kurz den Karriereweg und die berufliche Tätigkeit von Sonja Konur heraus. Nutzen Sie dazu auch das Interview mit ihr auf **Materialblatt 2**.



5. Vergleichen Sie die Karrierewege der DFS-Mitarbeiterinnen Sonja Konur, Laura Hansen und Sina Herrmann. Diskutieren Sie über die unterschiedlichen Wege zu ihren Traumberufen.
6. Sie haben in dieser Lerneinheit viel erfahren über die DFS als Ausbildungsunternehmen und Arbeitgeber, speziell im Hinblick auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Übernehmen Sie einmal die Aufgaben von Sonja Konur und Laura Hansen. Welche Botschaften sind für Sie zentral, um Interesse von Schülerinnen und Schülern an Karrieren bei der DFS zu wecken? Gibt es Themen, die Sie speziell für Frauen darstellen würden bzw. mit denen Sie speziell Frauen ansprechen würden?
7. Könnte eine Karriere als Fluglotsin bzw. Fluglotse der richtige Beruf für Sie sein? Oder eine der weiteren Karrieren bei der DFS? Sprechen Sie über die diesbezüglichen Erkenntnisse aus dieser Unterrichtseinheit und recherchieren Sie in den genannten Informationsangeboten (s. Info-Kasten auf Arbeitsblatt 2).
8. Erstellen Sie eine Übersicht, an wen sich Interessierte an Ausbildungen und dualen Studiengängen bei der DFS wenden können und wo und wann die nächsten Informationsangebote stattfinden wie der Recruiting Day (im Bild unten), der Girls' Day (Bild S. 27), Besichtigungen von Flughafen-Towern, Berufsmessen etc.





„Wir haben eine unglaublich spannende, einzigartige Aufgabe“

Sie sind bei der DFS für die Suche nach Talenten verantwortlich. Wie sind Sie eigentlich selbst zur DFS gekommen? Hatten Sie bereits in Ihrer Schulzeit eine Affinität zur Fliegerei?

Konur: Nicht unbedingt. Ich bin schon immer gerne viel gereist und hatte daher eine positive Grundeinstellung zum Thema Luftfahrt. Auf die DFS bin ich durch meine Mutter aufmerksam geworden, die bereits seit 26 Jahren bei der DFS arbeitet.

Was waren Ihre ersten Karriereschritte nach Ihrer Schulzeit?

Konur: Ich würde sagen, ich habe mich ein wenig ausprobiert. Nach dem Realschulabschluss habe ich zunächst eine Ausbildung zur Hotelfachfrau begonnen. Habe aber relativ schnell festgestellt, dass meine Vorstellungen von diesem Beruf nicht der Realität entsprechen. Daher habe ich die Ausbildung nach acht Monaten abgebrochen. Die Überbrückungszeit bis zur nächsten Ausbildung habe ich mit Reisen verbracht. Mitunter war ich drei Monate in Lloret de Mar und habe meinen Lebensunterhalt mit Kellnern in einer Disco verdient. Nach meiner Rückkehr habe ich eine Ausbildung zur staatlich geprüften kaufmännischen Assistentin absolviert. Im Anschluss habe ich mein Fachabitur nachgeholt und habe dann BWL an der Fachhochschule Gießen-Friedberg studiert.



Hatten Sie dabei bereits ein klares Berufsziel?

Konur: Ehrlicherweise muss ich gestehen, dass ich zum Beginn des Studiums noch keine klare Vorstellung hatte. Dies änderte sich jedoch relativ schnell während des Studiums. Das Thema Personalmanagement hatte es mir angetan.

Und dann bewarben Sie sich bei der DFS. Welche Karriereschritte haben Sie bei der Deutschen Flugsicherung gemacht?

Konur: Ich habe im Mai 2007 als Personalsachbearbeiterin im Geschäftsbereich Tower bei der DFS angefangen zu arbeiten. Bereits ein Jahr später hatte ich eine Mischfunktion inne – als Referentin im Personalmanagement und als Sachbearbeiterin. Ein weiteres Jahr später habe ich die Funktion der Referentin zu 100 Prozent übernommen. Nach zehn Jahren im Personalbereich und in der Personalbetreuung habe ich mich entschieden, den Bereich zu wechseln und die Herausforderung als Referentin im Personalmarketing in der Akademie anzunehmen. Jetzt verändere ich mich nochmal beruflich und übernehme die Leitung des Bereiches Recruitment & Selection, Customer Care.

Wollten Sie im Personalmarketing bzw. Recruitment arbeiten?

Konur: Ja, ich wollte sehr gerne in diesem Bereich arbeiten. Zum einen ist das Thema Personalmarketing sehr spannend und in unserem Unternehmen sehr präsent. Das bedeutet zwar, dass die Anforderungen an das Personalmarketing sehr hoch sind, wir dadurch aber auch einen großen Spielraum haben und viele Maßnahmen ausprobieren können. Zudem bin ich überzeugt, dass dieses Thema zukünftig noch präsenter sein wird und das nicht nur in unserem Unternehmen. Insofern ist das neue Aufgabengebiet eins mit viel Potenzial in Zukunft. Ein weiterer Punkt für den Wechsel an die Akademie war aber auch die Nähe zum operativen Bereich, den ich sehr schätze. Ich empfinde das Arbeiten hier als sehr familiär.

Nachwuchs ist nicht nur in Ihrem Job ein großes Thema. Sie sind seit 2011 Mutter von Zwillingen. Zwei Kinder, eine anspruchsvolle Vollzeitstelle – wie schaffen Sie das? Ein Ehemann, der sich um die Erziehung und den Haushalt kümmert? Kurzer Arbeitsweg?



Konur: Nein, langer Arbeitsweg, 113 Kilometer. Und auch mein Ehemann arbeitet in Vollzeit. Das familiäre Umfeld, Kinderbetreuung und die Angebote vom Arbeitgeber wie Flex-Office machen dies möglich.

Vom Privaten wieder zum Beruflichen: Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DFS bezeichnen ihr Berufsumfeld, ihre Kolleginnen und Kollegen als Familie. Gehören Sie dazu? Was macht die Arbeit für die Deutsche Flugsicherung so besonders?

Konur: Nein, meine Familie sind andere. Aber ich bezeichne die DFS schon manchmal als mein zweites Zuhause. Ich fühle mich sehr wohl auf dem Campus, wir haben eine unglaublich span-



nende, einzigartige Aufgabe. Es gibt sehr viele Kolleginnen und Kollegen, mit denen mich mittlerweile eine echte Freundschaft verbindet. Die meisten von uns haben eine Leidenschaft für die Luftfahrt – das verbindet, und die wenigsten meiner Kolleginnen und Kollegen haben Existenzängste. Wir erhalten ein überdurchschnittliches Gehalt bei einem absolut sicheren Arbeitgeber. Ich glaube, das ist einer der Gründe für die gute Stimmung bei uns auf dem Campus.

Ihren Weg zur DFS haben Sie über „Umwege“ gefunden. Es dürfte einige Ihrer Fachkolleginnen und Fachkollegen aus Studienzeiten geben, die – Achtung Vor-

urteil – BWL-mäßig die Stirn runzeln beim Blick auf Lebensläufe wie Ihre. Dabei ist es wohl gerade in Ihrem Bereich sinnvoll, vielschichtige Ausbildungs-, Berufs- und Lebenserfahrung zu haben. Was meinen Sie und was meint Ihr Arbeitgeber dazu?

Konur: Für mich war es der richtige Weg, über das Ausschlussprinzip festzustellen, was mir Spaß macht und mich interessiert. Andere Menschen wissen seit dem Kindergarten, dass sie Polizist oder Arzt werden wollen, und üben diesen Beruf als Erwachsene tatsächlich auch aus. Daher denke ich, hier gibt es kein „richtig“ oder „falsch“, jeder sollte den für ihn/sie persönlich richtigen Weg gehen. Und sogar ich – die wirklich viel ausprobiert hat – habe mit 24 Jahren gewusst, was ich letztendlich in meinem Berufsleben machen möchte.

Für den Beruf der Fluglotsin bzw. des Fluglotsen gilt jedoch: Früh sein mit der Orientierung und bei Interesse Bewerbungstests absolvieren. Denn das Höchstalter für Bewerberinnen und Bewerber liegt bei 24 Jahren (bei Ausbildungsbeginn innerhalb eines Jahres). Wie früh kann man beginnen?

Konur: Regulär kann die Fluglotsenausbildung erst mit 18 Jahren begonnen werden. Bewerben kann man sich ein Jahr vorher, mit 17 Jahren frühestens. Für das duale Studium zum Fluglotsen ist eine frühere Bewerbung möglich, da die Studenten zunächst noch drei Semester an der Hochschule in Worms verbringen, bevor sie in die Ausbildung wechseln.

Und nochmal zur Sicherheit: Gender spielt bei der Bewerbung keine Rolle?

Konur: Richtig!



Resümee



Diese Unterrichtseinheit begann mit der Frage, wie es um Chancengleichheit und Gleichberechtigung in unserer Gesellschaft bestellt ist, und dem Verweis darauf, dass Gender-Diskussionen oft polarisiert geführt werden und manche dabei förmlich in die Luft gehen.

Unterrichtsmaterial zum Thema Frauen im Hinblick auf Gleichberechtigung und Karriere-chancen – ist so etwas noch nötig? Ist es vielleicht sogar diskriminierend – in die eine oder andere Richtung?

Wir möchten diese Frage zum Abschluss dieser Unterrichtseinheit an Sie richten. Was meinen Sie? Sind frauenspezifische Informationsangebote noch zeitgemäß, sind sie nötig? Angebote wie diese Unterrichtseinheit, wie Girls' Days etc.?

Diskutieren Sie darüber im Plenum.

Wir haben die Frage auch unseren drei Interviewpartnerinnen gestellt. Auf dem folgenden Materialblatt finden Sie ihre Antworten.



Für Frauen? Mit Sicherheit!

Resümee

Diese Unterrichtseinheit ist dem Thema Frauen im Hinblick auf Gleichberechtigung und Karrierechancen gewidmet. Sie haben mitgeholfen. Vielen Dank dafür. Was denken Sie über frauenspezifische Informationsangebote, Frau Konur, Frau Herrmann, Frau Hansen?



Sonja Konur: Persönlich habe ich solche Informationsangebote bisher noch nicht wahrgenommen, zumindest nicht bewusst. Im Personalmarketing haben wir tatsächlich genderspezifische Unterschiede in der Wahrnehmung von Marketingmaßnahmen festgestellt. Insofern bin ich sicher, dass auch ich frauenspezifische Informationsangebote ausgespielt bekomme und im Unterbewusstsein konsumiere. Vor kurzem war ich als Teil des Ausstellerteams auf einer Berufsmesse speziell für Frauen. Dieses Angebot wurde sehr gut von der Zielgruppe angenommen. In Summe finde ich, dass Ergänzungen zu bestehenden Maßnahmen sicherlich nicht schaden, und wenn diese von der Zielgruppe angenommen werden – warum sollten wir dann keine frauenspezifischen Informationsangebote anbieten können?

Sina Herrmann: Ich finde frauenspezifische Informationsangebote grundsätzlich sehr gut. Da in vielen Köpfen immer noch eine Trennung von „Männer- und Frauenberufen“ herrscht, ist es wichtig, dies aufzubrechen und Frauen auch für Berufe zu begeistern, die vielleicht nicht von vorneherein als Option für sie gesehen wurden.



Laura Hansen: Ich finde nicht, dass etwas gegen genderspezifisches Marketing spricht. Meiner Meinung nach gibt es immer noch viele Berufe, die eben hauptsächlich von einem Geschlecht ausgeführt werden. Warum sollte man dann nicht sein Marketing darauf ausrichten, speziell das weniger vertretene Geschlecht anzusprechen und für den Beruf zu interessieren? Das spricht ja eigentlich nur dafür, dass es dem Unternehmen ein Anliegen ist, die Balance zwischen den Geschlechtern herzustellen, und das finde ich grundsätzlich gut. Kritisch sehe ich es eigentlich nur, wenn das Geschlecht dem Können und der Leistung vorgezogen wird. Gleichberechtigung bedeutet für mich, dass alle Bewerber/Mitarbeiter die gleichen Chancen haben und der beste Kandidat für die Aufgabe den Zuschlag bekommt, unabhängig von seinem Geschlecht.



Glossar

Das Glossar zu dieser und allen weiteren Lerneinheiten finden Sie auch auf dfs-schule.de. Dort können Sie zwischen alphabetischer und thematischer Suche wählen.

Beim Lesen des folgenden Glossars und Vergleich mit dem digitalen Glossar im Schulportal der DFS wird Ihnen auffallen, dass die Berufsbezeichnungen hier in femininer Form angeführt werden, also Fluglotsinnen, Center-Lotsinnen, Tower-Lotsinnen.

Wie in der Einleitung geschrieben: Sprachliche Feinheiten wie feminine und maskuline Berufsbezeichnungen können Sozialisation und Gesellschaft widerspiegeln und/oder Ausdruck des individuellen Sprachgebrauchs sein.

Im digitalen Glossar erachten wir Angaben wie Fluglotsen, Center-Lotsen, Tower-Lotsen als Berufsbezeichnungen und Dachbegriffe für Frauen und Männer für vertretbar und vor allem praktikabler, weil kürzer und unkomplizierter als Formulierungen wie Fluglotsinnen/Fluglotsen oder gar Fluglots(inn)en. Noch? Wird sich diese Einschätzung ändern? Muss sie sich ändern?

Der Mensch kann denken. Was denken Sie? Diese Unterrichtseinheit regt zum Nachdenken und Vorausdenken an. Im folgenden Glossar auch aus diesem Grunde: Berufsbezeichnungen konsequent in femininer Form – als Dachbegriffe für Männer und Frauen.

Im Verlauf dieser Unterrichtseinheit schreiben wir an den meisten Stellen Fluglotsinnen und Fluglotsen etc. – jedoch nicht immer. Wo es durch Angabe von femininen und maskulinen Formen zu kompliziert, zu lang oder zu wiederholend wird, verzichten wir darauf. Das darf selbstverständlich kritisiert werden – von Leserinnen und Lesern.

„audit berufundfamilie“

Das „audit berufundfamilie“ unterstützt Unternehmen, Institutionen und Hochschulen dabei, ihre Personalpolitik familienfreundlich zu gestalten. Dabei soll der Arbeitnehmerin in jeder Lebensphase (beispielsweise Familie mit Kindern, Betreuung von älteren Menschen) ermöglicht werden, Arbeits- und Familienleben miteinander zu vereinbaren. Das Audit wurde entwickelt auf Initiative und im Auftrag der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Das „audit berufundfamilie“ hat die DFS bereits mehrfach erfolgreich durchlaufen.

Center / Center-Lotsinnen

In den vier Kontrollzentralen (ACC) der DFS überwachen und leiten die Center-Lotsinnen (Radarlotsinnen, Koordinationslotsinnen) den Luftverkehr in den deutschen Fluginformationsgebieten und Sektoren. Center-Lotsinnen arbeiten im Gegensatz zu Tower-Lotsinnen (vor allem Sichtkontakt) nur an Radarschirmen. Der Bereich Center wird nochmals in drei Bereiche unterteilt: Der Bereich Approach ist für Anflüge und Abflüge zuständig, der Bereich Lower ACC ist für die Streckenkontrolle im unteren Luftraum (bis zu einer Höhe von 24 500 Fuß) und der Bereich Upper ACC für die Streckenkontrolle im oberen Luftraum zuständig.



Chancengleichheit

Chancengleichheit, ein Begriff aus der Pädagogik und Soziologie, bedeutet laut Duden „gleiche Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für alle ohne Rücksicht auf Herkunft und soziale Verhältnisse“. In dieser Unterrichtseinheit wird der Begriff erweitert auch auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern.

DLR

DLR ist die Abkürzung für Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. Dazu gehört das Institut für Luft- und Raumfahrtmedizin mit der Abteilung für Luft- und Raumfahrtpsychologie in Hamburg, wo unter anderem Auswahlverfahren und Eignungstests für Pilotinnen und Fluglotsinnen stattfinden. Bewerberinnen für die Ausbildung zur Fluglotsin testet die Deutsche Flugsicherung nach einem Online-Test in einem mehrstufigen Auswahlverfahren in Zusammenarbeit mit dem DLR in dessen Abteilung für Luft- und Raumfahrtpsychologie in Hamburg auf ihre Eignung für den Beruf.

Gender Gap

Der Gender Gap ist ein „signifikanter Unterschied zwischen den sozialen Geschlechtern im Hinblick auf Lebensbedingungen, Verhalten, Fähigkeiten, Interessen und Ähnliches“. So definiert ihn der Duden. In Untersuchungen wie etwa dem „Global Gender Gap Report“ des Weltwirtschaftsforums wird der Gender Gap berechnet. Beziffert wird dabei, zu wie viel Prozent die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Ländern erreicht ist. Faktoren sind wirtschaftliche Chancengleichheit, politische Mitwirkung, Bildung und Gesundheit.

Gender Care Gap

Der Gender Care Gap weist aus, wie viel Zeit Frauen im Vergleich zu Männern durchschnittlich in unbezahlte Tätigkeiten für andere investieren (etwa Haushalt, Kindererziehung, Pflege Angehöriger). Untersucht wird der Gender Care Gap etwa von der Sachverständigenkommission in ihrem Gutachten (2017) für den Zweiten Gleichstellungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung.

Gender Pay Gap

Als Gender Pay Gap wird der durchschnittliche Einkommensunterschied zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern bezeichnet. Untersucht und beziffert wird dieser etwa vom Statistischen Bundesamt sowie dem WSI (Wirtschaft- und Sozialwissenschaftliches Institut) der als gewerkschaftsnah geltenden Hans-Böckler-Stiftung. Man unterscheidet zwischen dem unbereinigten und dem bereinigten Gender Pay Gap. Der Grund dafür ist, dass es sogenannte strukturbedingte Verdienstunterschiede gibt: „Frauen arbeiten häufiger in Branchen und Berufen, in denen schlechter bezahlt wird, und sie seltener Führungspositionen erreichen. Auch arbeiten sie häufiger als Männer in Teilzeit und in Minijobs und verdienen deshalb im Durchschnitt pro Stunde weniger“, erklärt das Statistische Bundesamt. Beim bereinigten Gender Pay Gap werden die Gehälter von Frauen und Männern verglichen, die mit äquivalenten Qualifikationen vergleichbare Berufe ausüben.



Gleichberechtigung

Allgemein bedeutet Gleichberechtigung, dass jeder Mensch in einem bestimmten Rechtssystem rechtlich gleichbehandelt wird, zum Beispiel Frauen und Männer. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern steht seit dem 1. Juli 1957 im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland. Artikel 3 lautet:

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Kontrollzentrale Karlsruhe (allgemein: ACC / Area Control Center)

ACC ist die Abkürzung für Area Control Center. Der Flugverkehr ist verschiedenen Kontrollbezirken (Sektoren) zugeordnet. In den Area Control Centern überwachen und leiten die Fluglotsinnen den Flugverkehr in ihrem Sektor, übernehmen ihn von Nachbarsektoren bzw. übergeben ihn an Nachbarsektoren. Weil der Luftraum nicht nur nach Breiten, sondern auch nach Höhen strukturiert ist, gibt es zudem u.a. die Unterscheidung zwischen Upper und Lower (oberer und unterer Luftraum, Grenze bei 24 500 Fuß). Den oberen deutschen Luftraum überwacht die DFS in ihrer Kontrollzentrale in Karlsruhe, den unteren deutschen Luftraum in ihren Kontrollzentralen in Langen, München und Bremen.

iCAS

iCAS ist die Abkürzung von „iTEC Center Automation Systems“. Es ist ein neues Flugsicherungssystem, das im November 2017 in der Kontrollzentrale der DFS in Karlsruhe eingeführt wurde. Dies ist Bestandteil der Bestrebungen, die in Europa eingesetzten Flugsicherungssysteme zu vereinheitlichen. iCAS ist Teil des europäischen Gemeinschaftsvorhabens iTEC (interoperability Through European Collaboration).

Interflug

Die Flugsicherung der DDR war Bestandteil der staatlichen DDR-Fluggesellschaft Interflug. Im Zuge der Wiedervereinigung wurde 1990 die Flugsicherung der ehemaligen DDR in die BFS integriert. BFS ist die Abkürzung für Bundesanstalt für Flugsicherung. Diese wurde 1953 gegründet und ist die Vorgängerin der DFS. Mit der Gründung der Deutschen Flugsicherung GmbH 1992/93 wurde die Kontrolle des Luftverkehrs in Deutschland von einer Bundesbehörde (BFS) auf ein privatwirtschaftlich organisiertes Unternehmen (DFS) übertragen, das zu 100 Prozent im Besitz der Bundesrepublik Deutschland ist.

On-the-Job-Training

Nach einer zwölf- bis 15-monatigen theoretischen Ausbildung (mit Simulator-Training) werden angehende Fluglotsinnen an ihren späteren Arbeitsplätzen („On the job“) in der Praxis ausgebildet.



Recruiting Day

Die DFS ist stets auf der Suche nach Talenten. Der jährlich stattfindende Recruiting Day ist ein wichtiger Bestandteil dieser Talentsuche. Der Ausbildungscampus in Langen öffnet dann Türen und Tore und gewährt spannende Einblicke, z.B. in Simulatoren. Talk- und Showprogramme stehen ebenfalls auf dem Programm. Für die Teilnahme ist eine Anmeldung erforderlich, die Plätze sind begehrt. Es empfiehlt sich deshalb für Interessierte, die Hinweise der DFS auf den Webseiten und Präsenzen in den sozialen Medien zu verfolgen und sich rechtzeitig anzumelden.

Rentenkluft

Die sogenannte Rentenkluft beziffert die monatliche Differenz der durchschnittlichen gesetzlichen Bruttorente zwischen Männern und Frauen.

Tower / Tower-Lotsinnen

Im Tower (Kontrollturm) über dem Flughafen überwachen und leiten die Tower-Lotsinnen das Geschehen auf dem Vorfeld, den Rollwegen, Start- und Landebahnen und im umliegenden Luftraum (in der Regel bis ca. 2000 - 2500 Fuß Höhe). Die Tower-Lotsinnen gewährleisten, dass der Verkehr am Flugplatz reibungslos abläuft. Per Sprechfunk koordinieren sie die rollenden, startenden und landenden Flugzeuge – sie informieren die Pilotinnen über die Abflugverfahren und erteilen die Startfreigabe. Dabei haben die Tower-Lotsinnen direkten Sichtkontakt zu den Maschinen. Bei Nebel und in der Nacht werden sie an großen Flughäfen mit viel Verkehr von einem Bodenradar unterstützt. Neben der Hauptaufgabe, nämlich der Erteilung von Start- und Landefreigaben, überwacht die Tower-Lotsin auch die sogenannte Kontrollzone: Aller Verkehr, der in diesen Luftraum einfliegt, darf dies nur mit vorheriger Freigabe der Tower-Lotsin tun.



Für Frauen? Mit Sicherheit!

Lösungen, Erklärungen, Quellen, Recherchetipps

Arbeitsblatt 1

Recherchetipps zum „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“:

Informationen gibt es u.a. auf den Seiten der Bundesministerien.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

<https://bit.ly/38wTSYt>

<https://www.bmfsfj.de/zielsicher>

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/quote-oeffentlicher-dienst>

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/gleichstellung-von-frauen-in-obersten-bundesbehoerden-weiter-vorantreiben/136430>

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie:

<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/frauen-in-der-wirtschaft.html>

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz:

https://www.bmjuv.de/DE/Themen/FokusThemen/Frauenquote/Frauenquote_node.html

Medienberichte zum Thema finden Sie u.a. hier:

<https://www.tagesschau.de/wirtschaft/boerse/frauenquote-161.html>

<https://www.zeit.de/wirtschaft/2019-11/arbeitsmarkt-frauen-fuehrungspositionen-minderheit-gleichberechtigung>

<https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/buero-co/fuehrungspositionen-zahl-der-weiblichen-chefs-stagiert-16496426.html>

<https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/neue-studie-der-anteil-von-frauen-im-top-management-stagiert/25253536.html>

<https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/fuenf-jahre-frauenquote-frauenanteil-in-fuehrungspositionen-steigt-weiter/25322184.html>

https://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/the_shift/sanktionen-geplant-bundesregierung-will-das-gesetz-zur-frauenquote-verschaerfen/24975238.html?ticket=ST-40402245-9E4m9RVWeWTbZZxgW4rf-ap5

<https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/gleichberechtigung-in-der-wirtschaft-frauenanteil-in-top-positionen-steigt-weiter/25324572.html>

https://www.deutschlandfunkkultur.de/caroline-fetscher-ueber-die-frauenquote-altherren-riegen.2950.de.html?dram:article_id=465569

<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/gleichberechtigung-ministerinnen-wollen-mehr-1.4696400>

<https://www.faz.net/aktuell/politik/inland/gruppe-der-frauen-in-union-fuer-frauenquote-in-vorstaenden-16505099.html>



Für Frauen? Mit Sicherheit!

Materialblatt 1.1

Frage zum Gender Pay Gap

Der unbereinigte Gender Pay Gap liegt laut Statistischem Bundesamt bei 21 Prozent. Die bereinigte Gehaltslücke – Einkommen bei vergleichbaren Tätigkeiten und Qualifikationen – wird auf sechs Prozent beziffert.

„Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Equal Pay Day am 18. März anhand fortgeschriebener Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung mitteilt, verdienen Frauen mit einem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 17,09 Euro 21 % weniger als Männer (21,60 Euro). (...) Demnach sind die wichtigsten messbaren Gründe für den unbereinigten Gender Pay Gap, dass Frauen häufiger in Branchen und Berufen arbeiten, in denen schlechter bezahlt wird, und sie seltener Führungspositionen erreichen. Auch arbeiten sie häufiger als Männer in Teilzeit und in Minijobs und verdienen deshalb im Durchschnitt pro Stunde weniger. (...) Rund drei Viertel des Verdienstunterschieds zwischen Männern und Frauen sind (...) strukturbedingt. Das verbleibende Viertel des Verdienstunterschieds entspricht dem bereinigten Gender Pay Gap. Demnach verdienen Arbeitnehmerinnen im Durchschnitt auch unter der Voraussetzung vergleichbarer Tätigkeit und äquivalenter Qualifikation im Jahr 2014 pro Stunde 6 % weniger als Männer“, schreibt das Statistische Bundesamt.

Quellen:

Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern 2018 unverändert bei 21 Prozent, Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung, 14.03.2019

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/03/PD19_098_621.html

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/VerdiensteVerdienstunterschiede.html>

Auch das WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) der als gewerkschaftsnah geltenden Hans-Böckler-Stiftung beziffert die unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern auf 21 Prozent (unbereinigt) bzw. sechs bis sieben Prozent (bereinigt). In der Pressemitteilung zur aktuellen Studie heißt es:

„Die Gehaltslücke lässt sich sowohl mit Gehaltsabständen zwischen einzelnen Berufen als auch mit einer Gehaltslücke zu Lasten von Frauen innerhalb der einzelnen Berufe erklären. So arbeiten Frauen überdurchschnittlich häufig in vergleichsweise schlecht bezahlten Berufen, zum Beispiel als Verkäuferin im Einzelhandel (Durchschnittsgehalt der Frauen: 1991 Euro, Frauenanteil unter den Befragten: 66 Prozent), als Physiotherapeutin (2296 €, 67 Prozent Frauen) oder Erzieherin (2701 €, 75 Prozent Frauen). (...) Höhere Löhne werden u.a. in den technischen Berufen bezahlt, wo der Männeranteil i.d.R. über 90 Prozent liegt. (...) Doch auch wenn Frauen und Männer im gleichen Beruf arbeiten, klafft auf dem Gehaltszettel von Frauen oft ein großes Loch. Unter Versicherungskaufleuten verdienen Frauen nach den Zahlen des Lohnspiegels 21 Prozent weniger, bei Bauingenieurinnen beträgt der Rückstand zu männlichen Kollegen 16 Prozent, und bei Informatikerinnen 7 Prozent (...). Ein Grund hierfür sind u.a. die kürzeren Arbeitszeiten und Erwerbsunterbrechungen von Frauen. ‚Teilzeit und längere Elternzeiten werden in den Betrieben häufig abgestraft, da sie als Signal für geringeres Arbeitsengagement gelten. Das betrifft stärker Frauen, da diese nach wie vor den Löwenanteil an Haus- und Sorgearbeit übernehmen‘, sagt Dr. Yvonne Lott, am WSI Expertin für Arbeitszeitforschung. ‚Etwas verkürzt gesagt: Eine Mutter auf einer Teilzeit-Stelle macht seltener Karriere. Und es gibt auch Unternehmen, die Teilzeitarbeit schlechter bezahlen als vergleichbare Vollzeitjobs, obwohl das illegal ist.‘ (...) Um Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen, wechseln Frauen auch häufiger als Männer in schlechter bezahlte Jobs, die unter Umständen weniger anspruchsvoll sind, aber mehr zeitliche Flexibilität ermöglichen. Frauen tauschen so Geld gegen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. ‚Es ist daher wichtig, auch in qualifizierten und anspruchsvollen Berufen mehr zeitliche Selbstbestimmung für Beschäftigte zu schaffen‘, so Lott weiter.“

Die Untersuchung des WSI ist nicht repräsentativ. Sie beruht auf der Auswertung von 309 000 Datensätzen des Portals Lohnspiegel.de der Hans-Böckler-Stiftung.



Für Frauen? Mit Sicherheit!

Quellen:

Gender Pay Gap: Das größte Loch auf dem Gehaltszettel von Frauen klappt in Süddeutschland, Pressemitteilung des WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) der Hans-Böckler-Stiftung, 14.03.2019

https://www.boeckler.de/117819_118925.htm

mit Grafiken: https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2019_03_14.pdf

Erklärungen zum Gender Pay Gap gibt es zum Beispiel hier:

Kurzerklärt: Gender Pay Gap, Tagesschau.de, 17.03.2017

<https://www.tagesschau.de/multimedia/video/video-270003.html>

Geschlechterungleichheiten: Gender Pay Gap, Bundeszentrale für politische Bildung, 11.08.2014

<http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187830/gender-pay-gap?p=all>

Medienberichte zum Thema:

Gleicher Lohn für Frauen? Aber nicht hier, SPIEGEL Online, 14.03.2019

<http://www.spiegel.de/karriere/gender-pay-gap-am-groessten-ist-die-luecke-in-sueddeutschland-a-1257753.html>

Geld her! (Kommentar), SPIEGEL ONLINE, 18.03.2019

<http://www.spiegel.de/karriere/equal-pay-day-geld-her-gender-pay-gap-schliessen-kommentar-a-1258227.html>

Nein, der Gender-Pay-Gap ist kein Mythos (Kolumne), ZEIT Online, 22.03.2019

<https://www.zeit.de/wirtschaft/2019-03/gehaltsunterschiede-gender-pay-gap-gleichberechtigung-diskriminierung-arbeitsplatz>

Der Gender Pay Gap ist eine Unverschämtheit (Kommentar), SZ.de (Süddeutsche Zeitung), 06.03.2019

<https://www.sueddeutsche.de/karriere/gender-pay-gap-frauen-maenner-gehalt-1.4356666>

Frage zum Gender Care Gap

Frauen leisten in Deutschland pro Tag im Durchschnitt 52,4 Prozent mehr unbezahlte Tätigkeiten für andere als Männer. Diese als „Gender Care Gap“ bezeichnete Zahl benannte eine Sachverständigenkommission in ihrem Gutachten (2017) für den Zweiten Gleichstellungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Quelle:

„52,4 Prozent Gender Care Gap – Gleichstellung von Frauen und Männern noch nicht erreicht“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Pressemitteilung, 07.03.2017

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/-52-4-prozent-gender-care-gap---gleichstellung-von-frauen-und-maennern-noch-nicht-erreicht-/114318>

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung veröffentlichte jüngst eine detaillierte Untersuchung zum Thema. Darin heißt es: „Betrachtet man Paarhaushalte über die vergangenen 25 Jahre, lässt sich eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen beobachten: Während 1992 die Beschäftigungsquote von Frauen in Paarbeziehungen bei etwas über 60 Prozent lag, betrug sie 2016 fast 80 Prozent (...). Berücksichtigt wird hierbei allerdings nicht die Beschäftigungsart, also ob Frauen in Vollzeit oder in Teilzeit arbeiten. (...) Während die Beschäftigungsquote von Frauen stetig stieg, erhöhte sich der Anteil von Männern an der Hausarbeit und Kinderbetreuung nur moderat. (...) Klar ist, dass Frauen durch die Ungleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit systematisch ökonomisch schlechter gestellt sind als Männer. Zeitaufteilung und -verwendung ist eine zwar schwer zu beeinflussende, aber zentrale Stellschraube moderner Geschlechterpolitik. Um den Gender Care Gap zu verringern, sind deutliche Impulse aus der Politik nötig, damit Frauen und Männer in gleichem Umfang erwerbstätig sein können und Männer mehr Verantwortung im Bereich der unbezahlten Arbeit übernehmen.“

Quelle:

Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung, DIW Wochenbericht 10/2019, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 06.03.2019

https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.616021.de/19-10-3.pdf



Für Frauen? Mit Sicherheit!

Medienberichte zum Thema:

Der Internationale Frauentag ist ein Männertag (Kolumne), ZEIT Online, 08.03.2019

<https://www.zeit.de/wirtschaft/2019-03/gender-care-gap-frauen-hausarbeit-sonntage-feiertage-studie>

Gender Care Gap: Sie putzt, er entspannt (Kommentar), Berliner Morgenpost, 05.03.2019

<https://www.morgenpost.de/politik/article216589659/Gender-Care-Gap-Sie-putzt-er-entspannt.html>

Auf ewig faule Säcke, taz.de, 21.03.2019

<http://www.taz.de/!5575662/>

Frage zum Gender Gap

Der Gender Gap ist nach Berechnung des Weltwirtschaftsforums in Deutschland zu 77,6 Prozent geschlossen. Im „Global Gender Gap Report 2018“ liegt die Bundesrepublik mit diesem Wert auf Platz 14. Beim ersten Ranking 2006 stand Deutschland noch auf Platz 5, im Jahr 2017 auf Platz 12.

Island wird mit einer zu 85,8 Prozent erfüllten Gleichberechtigung wiederholt am besten eingestuft. Die ebenfalls skandinavischen Länder Norwegen, Schweden und Finnland folgen auf den Plätzen zwei bis vier.

Im weltweiten Durchschnitt aller 149 untersuchten Staaten ist die soziale Kluft zwischen Frauen und Männern zu 68 Prozent geschlossen.

Das Weltwirtschaftsforum untersucht vier Faktoren: wirtschaftliche Chancengleichheit, politische Mitwirkung, Bildung und Gesundheit. In Deutschland hatten sich der Frauenanteil in politischen Parlamenten und der Faktor Bildung im Vergleich zum Vorjahr verschlechtert.

Quelle:

The Global Gender Gap Report 2018, World Economic Forum, 17.12.2018

<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

Medienberichte zum Thema:

Digitalisierung trifft vor allem schlecht bezahlte Frauen, ZEIT ONLINE, 18.12.2018

<https://www.zeit.de/wirtschaft/2018-12/gleichberechtigung-global-gender-gap-report-weltwirtschaftsforum-verschlechterung/komplettansicht>

Deutschland fällt zurück, Tagesschau.de, 18.12.2018

<https://www.tagesschau.de/inland/gleichberechtigung-107.html>

Deutschland kommt bei Gleichberechtigung kaum voran, BR24 (Bayerischer Rundfunk), 18.12.2018

<https://www.br.de/nachrichten/deutschland-welt/deutschland-kommt-bei-gleichberechtigung-kaum-voran,RCYzdht>

Noch 202 Jahre bis zur Gleichberechtigung?, Deutsche Welle Online, 17.12.2018

<https://www.dw.com/de/noch-202-jahre-bis-zur-gleichberechtigung/a-46773460>

Frage zur Rentenkluft

Auf 36 Prozent beziffern Deka-Bank und Deutsche Rentenversicherung Bund die monatliche Differenz der durchschnittlichen gesetzlichen Bruttorente zwischen Männern und Frauen in Deutschland (Stand 04.03.2019). Demnach erhalten Frauen im Schnitt 755 Euro Rente, Männer 1182 Euro.



Für Frauen? Mit Sicherheit!

Quelle:

Die Zahl: 36 Prozent weniger Rente für Frauen, fondsmagazin (Deka Investments), 08.03.2019

<https://www.fondsmagazin.de/36-prozent-weniger-rente-fuer-frauen/150/1467/96144>

Medienberichte zum Thema:

Renten-Hammer: Frauen kriegen 36 Prozent weniger, Bild.de, 06.03.2019

<https://www.bild.de/geld/mein-geld/vorsorge-und-rente/renten-hammer-frauen-kriegen-36-prozent-weniger-60499900.bild.html>

Rentnerinnen erhalten viel weniger Geld, Stuttgarter-Zeitung.de, 07.03.2019

<https://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.altersversorgung-rentnerinnen-erhalten-viel-weniger-geld.65310d06-a9d6-4ebd-87b5-1631dee51e35.html>

Materialblatt 1.2

Frage zu Ministerien

Lösung: 1 (Hans)

Laut Recherche von ZEIT Online (Stand Oktober 2018) wurden seit 1949 in der Bundesrepublik 692 beamtete Staatssekretäre ernannt – und nur 19 Staatssekretärinnen (drei Prozent). Besonders deutlich wird die Bevorzugung von Männern bei der Besetzung der Führungspositionen in den Ministerien, sieht man sich die Vornamen der Staatssekretäre an. 24 ernannte Staatssekretäre trugen laut Recherchen den Vornamen Hans – mehr als alle Staatssekretärinnen gesamt. 18 Staatssekretäre trugen den Vornamen Karl, 15 hießen Klaus, 14 Walter, 13 Günther.

Quellen:

Die Hans-Bremse, ZEIT Online, 08.10.2018

<https://www.zeit.de/politik/deutschland/2018-09/gleichberechtigung-frauen-diskriminierung-fuehrungspositionen-ministerien>

„Diese Zahlen sind bitter“, ZEIT Online, 08.10.2018

<https://www.zeit.de/politik/deutschland/2018-10/katarina-barley-gleichstellung-frauen-fuehrungspositionen>

Frage zu Börsenunternehmen

Lösung: 1 (Thomas)

„Der Zuwachs an Frauen in den Vorständen der 160 deutschen Börsenunternehmen war im vergangenen Jahr so gering, dass er in etwa dem gleichzeitigen Zuwachs an Männern entspricht, die Thomas heißen.“ Das schreibt die AllBright-Stiftung in ihrem Bericht „Die Macht der Monokultur“. Weiter heißt es: „An den Unternehmensspitzen dominiert eine männliche Monokultur, die sie nicht abzuschütteln vermögen: Thomas rekrutiert Thomas und der wiederum einen Thomas, der ihm sehr ähnlich ist. Von der Vielfalt in der deutschen Gesellschaft kommt in diesen Führungsetagen wenig an – attraktiv für deutsche Top-Managerinnen ist das nicht.“

Laut dem Bericht „Schlusslicht Deutschland“ (14.05.2018) der AllBright-Stiftung liegt die Frauenquote in den Vorständen der 30 größten Dax-Konzerne bei 12,1 Prozent. Bei den 30 größten börsennotierten Unternehmen in den USA liegt die Frauenquote bei 24,8 Prozent, in Schweden bei 24,1 Prozent. Nur fünf der 30 Dax-Konzerne hat mehr als eine Frau im Vorstand.



Für Frauen? Mit Sicherheit!

Quellen:

Die Macht der Monokultur, 01.10.2018, Schlusslicht Deutschland, 14.05.2018, AllBright-Stiftung

<http://www.allbright-stiftung.de/allbright-berichte>

Medienbericht zum Thema:

Deutschland ist bei weiblichen Vorständen Schlusslicht, SPIEGEL Online, 11.05.2018

<http://www.spiegel.de/karriere/deutschland-ist-bei-weiblichen-vorstaenden-schlusslicht-im-laendervergleich-a-1207269.html>

Frage zu Handelsunternehmen

Lösung: 5 (Michael, Thomas, Andreas, Peter, Christian)

„Michael, Thomas, Andreas, Peter und Christian sind öfter Geschäftsführer als alle Frauen in Deutschland, wenn man die Vornamen im Handelsregister zählt“, berichtete die Süddeutsche Zeitung auf SZ.de über eine Auswertung des Programmierers Johannes Filter, der die Vornamen der im deutschen Handelsregister eingetragenen Firmenchefs nach Häufigkeit sortiert hat.

Im SZ-Bericht heißt es weiter: „Das Ergebnis zeigt, wie krass Männer die Wirtschaftswelt in den obersten Positionen dominieren. Unter den 100 häufigsten Vornamen sind überhaupt nur elf Frauennamen. Katja landet abgeschlagen auf Platz 61, gefolgt von Sabine auf 62, Claudia auf 65 und Andrea auf 66. Im unteren Drittel finden sich noch Petra, Susanne, Nicole, Kerstin, Angelika, Antje und Gabriele. Männer dagegen sind stark überrepräsentiert. An der Spitze stehen Michael, Thomas, Andreas, Peter und Christian. Diese fünf Namen tauchen zusammen rund 414 000 Mal auf, und damit häufiger als alle Frauen zusammen. Die kommen in den Top 100 nur auf rund 360 000 Nennungen. Der Frauenanteil im deutschen Handelsregister liegt demnach bei 17 Prozent.“

Quellen:

Männer, Männer, Männer und auf Platz 61 kommt Katja, SZ.de (Süddeutsche Zeitung), 12.02.2019

<https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/chefnamen-frauen-maenner-1.4326928>

https://twitter.com/fil_ter/status/1094908062153015300



Für Frauen? Mit Sicherheit!

Bildrechte

Titelseite:	© majesticca / Adobe Stock
Seite 3:	© 1STunningART / Adobe Stock
Seite 5:	© bluedesign / Adobe Stock
Seite 6:	© krissikunterbunt / Adobe Stock
Seite 15:	© DFS Deutsche Flugsicherung GmbH (3), © privat (1)
Seite 16:	© DFS Deutsche Flugsicherung GmbH, © privat
Seite 25:	© privat
Seite 26:	© privat
Seite 31:	© majesticca / Adobe Stock
Seite 32:	© DFS Deutsche Flugsicherung GmbH (2), © privat (1)

Alle weiteren: © DFS Deutsche Flugsicherung GmbH



Impressum

Die Lerneinheit wurde im Auftrag der DFS Deutsche Flugsicherung GmbH erstellt von PROMEDIA Wolff.

Konzept, Texte, Interviews: Peter Motz, Freier Journalist

Verantwortliche Endredaktion: DFS Deutsche Flugsicherung GmbH

Kontakt Daten

DFS Schule wird betreut von PROMEDIA Wolff. Das Institut für Medienbildung steht Ihnen als Ansprechpartner zur Verfügung. Neben den im Folgenden angegebenen Adressen können Sie auch das Kontakt- und Feedbackformular auf dfs-schule.de nutzen.



PROMEDIA Wolff
Nidegger Straße 52
52224 Stolberg
02409 213 99 12
info@dfs-schule.de
www.promedia-wolff.de

Copyrights

Gute Ideen haben einen Eigentümer.

© 2019 PROMEDIA Wolff

Diese Lerneinheit ist urheberrechtlich geschützt. Eine Vervielfältigung – auch in Auszügen – bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung durch die DFS Deutsche Flugsicherung GmbH und PROMEDIA Wolff. Ausgenommen hiervon ist die Nutzung in Schulen für Unterrichtszwecke. Diese ist ohne weitere Zustimmung erlaubt.