

Besonders deutlich ist der Personalmangel in der Großluftfahrt nach der Coronapandemie aufgefallen, vor allem an den Flughäfen. Aber an Fachkräften fehlt es überall.

# Fachkräfte dringend gesucht

Der Fachkräftemangel ist in der Business Aviation ein ernsthaftes Problem: Es fehlen Piloten, Techniker sowie Fachkräfte für die Verwaltung – und die Gründe dafür sind vielfältig. Die spezifischen Anforderungen der Branche an die Piloten und Techniker sind hoch, denn die Ausbildung ist zeit- und kostenintensiv. Darüber hinaus ist unsere Branche gekennzeichnet durch ein hohes Maß an Regulierung und Sicherheitsvorschriften, unregelmäßige Arbeitszeiten gepaart mit dem Auf und Ab der Luftfahrt, was den Einstieg grundsätzlich erschwert.

Hinzu kommt der demografische Wandel. Die Menschen werden älter und verlassen teils vor dem Renteneintrittsalter die Unternehmen. Gleichzeitig gibt es eine zunehmende Akademisierung der Schulabgänger, die sich nach ihrem Studium Berufen abseits der Luftfahrt zuwenden. Die Tatsache, dass die Business Aviation an sich in vielen Kreisen der Bevölkerung eher unbekannt ist, macht es nicht einfacher, offene Stellen zu besetzen. Der europäische Dachverband, die European Business Aviation Association (EBAA), versucht mit speziellen Ausbildungsmodulen an Hochschulen in verschiedenen Ländern, den Studentinnen und Studenten die Business Aviation näherzubringen. Denn in aller Regel wird in den Luftfahrt-Studiengängen das Einmaleins der Großluftfahrt gelehrt, etwa wie Verkehrsflughäfen, Lufthansa sowie Airbus & Co funktionieren, während die Business Aviation zu kurz kommt. Dabei bietet die dezentrale Luftverkehrsinfrastruktur mit ihren Unternehmen vielfältige Berufsbilder und enormes Potenzial für Berufsein- und -umsteiger. Der Mittelstand ist auch in der Luftfahrt eine starke Säule der Wirtschaft und wird leider oft vernachlässigt.

Der Mangel an Fachkräften und ein gleichzeitig hoher Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben einen Bewerbermarkt entstehen lassen. Und die Bewerber tragen nicht mehr unbedingt den Idealismus in sich oder sind mit dem Virus „Aviation“ infiziert. Sie haben die Wahl zwischen vielen Stellen, und so ist es unabdingbar, dass sich die Unternehmenslenker und die einzelnen Akteure Gedanken machen, wie sie neues Personal für sich gewinnen können und wie sie diese Fachkräfte dann auch langfristig halten können. Sicherlich unterscheiden sich die Anforderungen an Piloten und Techniker erheblich von denen an die Mitarbei-

ter in der Verwaltung. So hat in den Verwaltungen das Thema Home-Office an Bedeutung gewonnen, sei es im „Sales“, in der „Ops“, im „Dispatch“ oder auch in der Buchhaltung. Ein etabliertes Personalmanagement ist jedoch für alle Unternehmensbereiche notwendig und umfasst verschiedene Aspekte, die dazu beitragen, dass Unternehmen mit motivierten und zufriedenen Mitarbeitenden erfolgreich sind. Die Zusammenarbeit der völlig unterschiedlichen Positionen in einem Unternehmen der Business Aviation birgt manchmal auch Konfliktpotenzial – Manager, Prüfer, Piloten und Verwaltungsangestellte müssen an einem Strang ziehen, um das Unternehmen auf Kurs zu halten. Gerade deshalb gehören Wertschätzung, eine positive Unternehmenskultur, die Mitarbeiterbindung mit attraktiven Entwicklungsmöglichkeiten wie der Förderung von Aus- und Weiterbildung, Karrieremöglichkeiten, eine offene und transparente Kommunikation, eine gute Feedback-Kultur und zu guter Letzt ein attraktives Entlohnungspaket zu jedem Unternehmen.

Um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, sind heutzutage mehr Anstrengungen notwendig als noch vor einigen Jahren. Ein gutes Personalmanagement beginnt mit der Auswahl der Mitarbeiter. Es ist wichtig, dass Unternehmen einen klaren und zielgerichteten Recruitingprozess haben. Dazu gehören eine zielgruppengerechte Stellenausschreibung, ein einfacher Ablauf für Onlinebewerbungen, eine transparente und klare Kommunikation und ein professionelles Bewerbungsgespräch. Nehmen Sie sich Zeit für Ihre neuen potenziellen Kollegen, denn heutzutage muss sich ein Unternehmen beim zukünftigen Mitarbeiter bewerben, nicht umgekehrt.

Insgesamt ist der Fachkräftemangel in der Business Aviation eine Herausforderung, die angegangen werden muss, um die Branche weiterhin wachsen zu lassen und die hohe Servicequalität aufrechtzuerhalten. Am Ende des Tages müssen alle Flüge „safe, legal und economic“ durchgeführt werden und die Kunden professionell behandelt werden. Sie haben es verdient, denn schließlich bezahlt die Kundschaft die Gehälter.

Eine perfekte Möglichkeit, um die Menschen hinter der Business Aviation persönlich kennenzulernen, bietet der Career Day am 21. April auf der AERO in Friedrichshafen. Ich freue mich auf ein Treffen!



Foto: GBAA

**Andreas Mundsinger** ist Geschäftsführer der German Business Aviation Association und berichtet über News aus dem Verband.