

**MEDIA CONTACT**

Xenia von Schröder

Tel: 069-71670 139

E-mail: [xenia.vonschroeder@kornferry.com](mailto:xenia.vonschroeder@kornferry.com)

## Europäischer Geschäftsfluffahrt droht Fachkräftemangel

- Kommerzielle Airlines und andere technisch orientierte Branchen fragen die gleichen Talente wie Geschäftsfluffahrt nach
  - Trotz guter Image-Werte kaum ausgeprägte Arbeitgebermarken
- Erwartungen potenzieller Mitarbeiter und Realität in der Praxis nicht deckungsgleich

---

**Frankfurt am Main, 18. Oktober 2017 – Erfahrene Wartungstechniker, Piloten und Disponenten sind in der Geschäftsfluffahrt (Business Aviation, 87.000 Angestellte in Europa) die Positionen, die besonders schwer zu besetzen sind. Die deutlich größere kommerzielle Luftfahrt (2 Mio. Angestellte) fragt vergleichbare Profile mit wachsender Tendenz nach. In anderen Branchen werden ebenfalls mehr technisch ausgebildete Mitarbeiter benötigt. Ein Mangel an Fachkräften in der Geschäftsfluffahrt zeichnet sich ab. Das hat eine aktuelle Untersuchung der Personal- und Organisationsberatung Korn Ferry Hay Group im Auftrag der European Business Aviation Association ergeben.**

Zur Geschäftsfluffahrt gehören unter anderem Privat- und Firmenflugzeugbetreiber, teils im Eigentum der Konzerne, Service- und Wartungsanbieter sowie die Hersteller der Geschäftsflieger.

„Im Allgemeinen wird die Geschäftsfluffahrt von potenziellen Mitarbeitern als überaus attraktiver Arbeitgeber beurteilt“, sagt Christian Weiss von Korn Ferry Hay Group, Autor der Studie. Und so schätzen viele Talente Karriereperspektiven (37 Prozent denken, dass sie dies vor allem oder mehr in der Geschäftsfluffahrt finden, 23 Prozent in der kommerziellen Luftfahrt), Gehalt (Geschäftsfluffahrt: 59 Prozent zu kommerzielle Luftfahrt: 12 Prozent), Aufgabenvielfalt (48 : 22 Prozent), Anspruch der Arbeit (39 : 19 Prozent) aber auch die Work-Life-Balance (36 : 22 Prozent) als besser ein als in der kommerziellen Luftfahrt. Das passt gut zur Erwartungshaltung vieler Kandidaten, die in ihrer Top 3 der wichtigsten Eigenschaften ihres künftigen Jobs die Work-Life-Balance (sehr wichtig: 56 Prozent), Karriereperspektiven (55 Prozent) sowie fachliche und überfachliche Entwicklungsmöglichkeiten benannt haben (51 Prozent).

Eine große Herausforderung für die Geschäftsfluffahrt ist es jedoch, mögliche Kandidatinnen und Kandidaten überhaupt für ihre Branche zu interessieren. „Die großen kommerziellen Fluggesellschaften werben am Markt sehr intensiv, professionell und sichtbar um neue Mitarbeiter auf allen Ebenen“, sagt Christian Weiss. „Spricht man Talente auf die Geschäftsfluffahrt an, so ergeben sich zwar gute Image-Werte. Die Bewerbungen finden aber zumeist doch den Weg in die internationalen Luftfahrtkonzerne,

da selbst die Champions der Branche einem viel zu kleinen Publikum bekannt sind. Die Branche muss darum viel intensiver um Bewerbungen werben, als sie es bisher macht. Ich empfehle dies als konzertierte Aktion der ganzen Geschäftsfluffahrt zu tun. Denn die einzelnen Anbieter sind in den

meisten Fällen zu klein, um zielführend allein werblich tätig zu werden. Dies ist eine Herausforderung, die wir auch bei vielen anderen mittelständisch geprägten Branchen und Segmenten sehen.“

Sind Talente rekrutiert, wird es für die Geschäftsluftfahrt schwierig, diese auch zu halten. Christian Weiss sagt: „Wir haben im Rahmen unserer Untersuchung die Ergebnisse zum Arbeitgeber-Image mit Insidern aus der Industrie besprochen. Die Erwartungen zukünftiger Mitarbeiter sind teils falsch.“ Insbesondere Work-Life-Balance und Karriereperspektiven seien laut dieser Experten in der Realität anders als von potenziellen Arbeitnehmern eingeschätzt. „Die Branche bietet hingegen viele Vorteile, die nicht bekannt sind. Aufgrund der zumeist kleinen Unternehmen erhalten junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schon frühzeitig eine gehörige Portion Verantwortung. Dies gilt es in den Mittelpunkt der Kommunikationsaktivitäten zu stellen. Im Bereich Training und Weiterbildung müssen die Arbeitgeber zudem ein attraktives Angebot machen. Bei der hohen Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften, kann es sich die Geschäftsluftfahrt nicht leisten, bereits hart rekrutierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszubilden und danach wieder ziehen zu lassen“, sagt Weiss.

Die vollständige Studie erhalten Sie auf Nachfrage bei [xenia.vonschroeder@kornferry.com](mailto:xenia.vonschroeder@kornferry.com).

### **Über Korn Ferry**

Korn Ferry ist das weltweit führende Unternehmen für Personal- und Organisationsberatung. Wir unterstützen Führungspersönlichkeiten, Organisationen und Gesellschaften darin, das Potenzial von Menschen und Mitarbeitern zu identifizieren, zu fördern und voll einzusetzen. Unsere Geschäftsbereiche Executive Search, Hay Group und Futurestep arbeiten weltweit 24 Stunden täglich mit über 7.000 Mitarbeitern für unsere Kunden. Für weitere Informationen besuchen Sie: [www.kornferry.com](http://www.kornferry.com)

### **Kontakt**

Korn Ferry International GmbH  
Xenia von Schröder

Barckhausstr. 12-14  
60325 Frankfurt am Main

Tel: +49 69 71670-139  
Mobil: +49 172 61 798 15  
Email: [xenia.vonschroeder@kornferry.com](mailto:xenia.vonschroeder@kornferry.com)