

Nachwuchssorgen im Cockpit

Bei der Stuttgarter Verkehrsfliegerschule Aero Beta werden die Piloten von morgen ausgebildet – und es sind viel zu wenig

Fliegen zu können gehört sicherlich zu den großen Menschheitsträumen. Das, was in der griechischen Sage von Daidalos und Ikaros noch misslang, nämlich dass Menschen fliegen können, ist heute ein Lehrberuf mit großer Zukunft. Piloten werden beinahe weltweit gesucht. Trotzdem entscheiden sich immer noch zu wenige junge Menschen für den Beruf des Verkehrsflugzeugführers. Dabei bietet diese Ausbildung gerade jetzt viele Chancen und Möglichkeiten.

Die Gefahr, dass der Traum vom Fliegen wie bei Ikaros unerfüllt bleibt, ist denkbar gering. Ikaros hatte, so erzählt der römische Dichter Publius Ovidius Naso, mit selbst gebauten Schwingen, aus mit Wachs verklebten Vogelfedern, die Flucht von Kreta nach Sizilien versucht. Der Sage nach war die Technik eigentlich funktionsfähig. Dass es dennoch nicht funktionierte, lag daran, dass sich Ikaros der Sonne und dem Bereich der Götter zu sehr genähert hatte und quasi als Strafe für diesen Frevel das Wachs der Flügel schmolz.

Da hat es Katharina Hommel heute besser. Auch sie fliegt der Sonne entgegen. Doch sie muss nicht mit den Flügeln schlagen, sondern bedient mit zarter Hand hochmoderne Flugtechnik. Die 22-jährige Filderstädterin hält bereits seit acht Jahren das Steuer eines Fluggeräts in den Händen. „Mit 14 Jahren habe ich mit dem Segelfliegen angefangen. Bei mir bestand der Berufswunsch, Pilotin zu werden, schon lange, was mit daran liegt, dass meine Mutter auch eine begeisterte Fliegerin ist“, erzählt die junge Frau. Katharina ist ein Beispiel der neuen Generation junger Flugzeugführer. Sie finanziert sich ihren Berufswunsch selbst und besucht die staatlich anerkannte Verkehrsfliegerschule Aero Beta am Stuttgarter Flughafen, in der seit 38 Jahren Piloten ausgebildet werden.

Aero Beta gehört zu den 13 über die Republik verteilten und im Bundesverband der Verkehrsfliegerschulen organisierten Lehrinrichtungen, die – neben der Deutschen Lufthansa und seit diesem Jahr auch der Fluggesellschaft Air Berlin (siehe nebenstehenden Text) – die künftigen Verkehrsfliegen ausbilden.

700 neue Piloten könnten jährlich eingestellt werden

„In Deutschland werden derzeit jährlich rund 700 neue Piloten gebraucht, doch diese Zahl an Abgängern wird bei Weitem nicht erreicht“, sagt Hannes Braitmaier, Verkehrsflugzeuglehrer und Gesellschafter der Stuttgarter Flugschule. „Alle unsere Absolventen haben bereits einen guten Job, bevor sie ihren Abschluss in der Tasche haben – und wir bekommen täglich weitere Anfragen von Luftfahrtunternehmen“, so der Juniorpilot. Dass zwischen Angebot und Nachfrage ein derartiges Ungleichgewicht besteht, führt Braitmaier auf verschiedene Faktoren zurück. Zum einen hätten junge Er-



Vom Segelflugzeug zum Jet: Katharina Hommel mit Ausbilder Hannes Braitmaier Foto: Petsch

wachsene eine veraltete Vorstellung vom Pilotenberuf und seinen Zugangsvoraussetzungen, zum anderen wachse der Luftverkehr rasant – und die deutschen Piloten seien international auf Grund ihrer guten Ausbildung und Qualifikation sehr gefragt. „Viele glauben immer noch, dass alleine

Lufthansa Piloten ausbildet und dass die Zugangsvoraussetzungen eh für einen normalen Menschen unerreichbar sind. Dabei bildet Lufthansa nur für den eigenen Bedarf aus und hat derzeit trotzdem zu wenig Nachwuchs, sodass sich auch die Airline mit dem Kranich am Markt umsehen muss“, so Brait-

maier. Dabei könnten viele Frauen und Männer diesen Traumberuf erlernen. Wer mindestens einen Realschulabschluss hat und ausreichende Kenntnisse in den Fächern Mathematik, Physik und Englisch vorweisen kann, die flugmedizinische Untersuchung erfolgreich besteht und mindestens 17 Jahre alt ist, kann bei Aero Beta eine Pilotenausbildung beginnen. Selbst eine Sehschwäche – bis zu drei Dioptrien – ist kein Hindernis mehr. Wer die Ausbildung an einer staatlich anerkannten Verkehrsfliegerschule antritt, kann zudem Schülerbafög beantragen.

Der Schulflieger verfügt über die neueste Technik

In den rund eineinhalb bis zwei Jahren, welche die Ausbildung dauert, durchlaufen die Nachwuchspiloten eine vorgeschriebene 760-stündige Theorieausbildung, in der die notwendigen Kenntnisse in Aerodynamik, Navigation, Elektrotechnik, Luftrecht und vielem anderen vermittelt werden. Parallel kommen 200 Stunden Praxisausbildung dazu, teilweise in einem hochmodernen Flugsimulator. Bei der Ausbildung legt man in Stuttgart großen Wert auf die späteren Arbeitsplätze der Azubis, die großen Airliner. „Unser Ausbildungsflugzeug vom Typ Cirrus SR 20 gehört mit zu den besten Flugzeugen für Luftfahrtschulen. Denn es hat ein Glascockpit und bildet alle Instrumente auf Bildschirmen ab, so wie unsere Auszubildenden es später auch in den großen Jets vorfinden werden“, sagt Hannes Braitmaier, der selbst eine Boeing 747 fliegt. „Manches Verkehrsflugzeug verfügt nicht über die Technik, die hier im Schulflieger installiert ist.“ Insgesamt setzt Aero Beta rund 20 Flugzeuge ein, darunter Cessna und Piper.

Die rund 30 Schülerinnen und Schüler, die in der Stuttgarter Flugschule gerade ihren Verkehrsfliegenantritt machen, haben verschiedene Werdegänge hinter sich. Manche kommen direkt von der Schule, andere haben bereits ein Studium oder eine Ausbildung absolviert. „Die Ausbildungskosten, die sich auf circa 50 000 Euro belaufen, sind gemessen an den Anfangsgehältern der jungen Piloten – 35 000 bis 50 000 Euro im Jahr – kalkulierbar und werden sogar von einigen Kreditinstituten vorfinanziert“, sagt Braitmaier.

Er würde gerne, wenn die großen Fluggesellschaften anrufen und nach Nachwuchs fragen, mehr Piloten vermitteln. „Die Ausbildung zum Verkehrsflugzeugführer ist eine sichere Zukunftsinvestition, die Berufsaussichten in Deutschland und weltweit sind optimal, und die Nachfrage wird weiter anhalten“, wirbt der Fluglehrer.

Um sich selber ein Bild von der Ausbildung zu machen, bietet die Stuttgarter Flugschule Infoabende und Schnupperflüge an. Der nächste Infoabend findet am 3. Juli um 18 Uhr statt.

www.aero-beta.de

Lufthansa und Air Berlin bilden selber aus

Wer in Deutschland Pilot werden will, der kann sich entweder in einer Flugschule ausbilden lassen – oder er bewirbt sich bei der Deutschen Lufthansa oder bei Air Berlin, die ihren fliegenden Nachwuchs selbst ausbilden. Doch nur wer bestimmte Voraussetzungen mitbringt hat die Chance, zu den mehrtägigen intensiven Auswahlverfahren eingeladen zu werden.

Auch für die Lufthansa ist es schwierig, geeignete Bewerber zu finden, die das spezifische Anforderungsprofil, das ganz auf den Flugbetrieb einer großen Linienfluggesellschaft abgestimmt ist, zu finden. So kann etwa anders als im Abitur eine Schwäche in einem Ausbildungsfach nicht durch Mehrleistung in einem anderen Bereich ausgeglichen werden. Natürlich spielen auch demografische Faktoren durch die geburtschwachen Jahrgänge eine Rolle. Hinzu kommt, dass die Luftfahrt jährlich zwischen fünf und sechs Prozent wächst.

In diesem Jahr werden insgesamt 240 Pilotenschüler ihre Ausbildung bei der Lufthansa beginnen. Die Planungen sehen eine weitere Erhöhung auf 360 Pilotenschüler vor. „Es ist bei uns seit jeher so, dass Lufthansa ihren Cockpitnachwuchs selbst ausbildet, dies ist eines der wichtigen Qualitätskriterien. Und die Erfahrung von über 50 Jahren bestärkt das Unternehmen in dieser Ansicht“, sagt Konzernsprecher Michael Lamberty. In den kommenden Jahren soll die Ausbildungskapazität deutlich wachsen, da auch die Lufthansa-Flotte deutlich größer wird. So wurden beispielsweise 15 neue Flugzeuge vom Typ Airbus A380 und 20 vom Typ Boeing 747-8 bestellt.

Auch Air Berlin bildet seit diesem Jahr selber Pilotennachwuchs an einer eigenen Flugschule aus. „Wir suchen den 'Air-Berlin-Piloten', sagt Pressereferentin Angelika Schwaff. „Durch unsere Ausbildung, die viel früher als bei anderen Flugschulen auf die Situation im Verkehrsflugzeug schult, wollen wir die Anforderungen des Flugbetriebes sicherstellen.“ Die erste Klasse mit zehn Flugschülern startete im März. Weitere Kurse folgen im Juni, September und Dezember mit jeweils 15 Schülern. „Die Luftfahrtindustrie ist ein Wachstumsmotor“, so Schwaff. „Wir investieren nicht ohne Grund in die Ausbildung. Wir bieten zwar keine Übernahmegarantie, unser Ziel aber ist, dass die ausgebildeten Piloten bei uns und nicht bei einem Mitbewerber arbeiten.“ pmp

www.lufthansa-pilot.de
fs.airberlin.com/index.php?n1=start

Bachelor für Pilotenberuf

In einem neuen Studiengang in Saarbrücken werden Piloten mit Managementfähigkeiten ausgebildet: Vom kommenden Wintersemester an gibt es an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) den sechssemestrigen, deutschsprachigen Bachelor „Aviation Business – Piloting and Airline Management“. Hintergrund für die Einführung des Studiengangs mit 60 Plätzen ist nicht nur der zunehmende Bedarf der Fluggesellschaften an Piloten, auch speziell im Frachtverkehr werden immer mehr Piloten gebraucht, die Managementkenntnisse mitbringen. In der Luft, aber auch im Management der Airline oder in luftfahrtaffinen Unternehmen sollen sie ihren Einsatz finden. Dementsprechend gehören Betriebs- und Ingenieurwissenschaften, Informatik und Sprachen zum Lehrinhalt. Die Ausbildung samt Verkehrsflugzeugführerlizenz soll rund 74 000 Euro kosten. dpa

www.htw-saarland.de

TERMINE

Das **Office-Management-Netzwerk Service-4-Business** im Landkreis Ludwigsburg trifft sich 6. Juni, 19 Uhr, in Pflugfelden. Das Thema ist Zeitarbeit. (www.service-4-business.de)

Zum europäischen Jahr der **Chancengleichheit** für alle findet am 14./15. Juni an der Uni Mannheim der Kongress „Vielfalt fördern – Prozesse initiieren – voneinander lernen“ statt. Es geht um neue Wege zur Chancengleichheit in den Bereichen Migration, Gender, Behinderung und Alter. (www.sozialministerium-bw.de/de/Termine/82069.html)

Infoveranstaltung bei WBS Training, deutscher Partner der Donau-Universität Krems, zu den Masterstudiengängen Innovations-/Technologiemanagement sowie **Wissensmanagement** ist am 15. Juni, 17.30 Uhr. (www.wbsttraining.de)

Redaktion: Gisela Fechner

Abschalten

Urlaub: Stress zurücklassen

Das Abschalten im Urlaub sollte man wörtlich nehmen. Eine ständige Erreichbarkeit schadet der Erholung, sagt Prof. Götz Mundt von der Oberbergklinik Schwarzwald in Hornberg. Wer unbedingt mit Kollegen in Kontakt bleiben muss, sollte feste Zeiten für Handygespräche oder Mailabruf vereinbaren: „Wenn Sie kontinuierliche Präsenz haben, gelingt es dem Hirn schwerer abzuschalten.“ Grundsätzlich sollte die Auszeit mindestens zwei Wochen betragen. Eine Woche dauere es allein, den Stresspegel herunterzufahren, sagt der Spezialist in Sachen Burn-out. Ungünstig sei auch, direkt von der Arbeit in den Urlaub zu starten: „Gönnen Sie sich einen Tag Pause zu Hause.“ Umgekehrt sollte in den ersten Urlaubstagen wenig Programm geplant werden: „Manchen geht es wie einem Marathonläufer, der dann am Ziel zusammenbricht.“

Wie eine europaweite Umfrage des Online-Stellenmarkts Step Stone unter 21 586 Fach- und Führungskräften (darunter 9000 Deutsche) zeigt, verspürt ein Viertel der Deutschen deutliche körperliche und seelische Erschöpfungssymptome auf Grund der Arbeitssituation. 32 Prozent geht der Druck zunehmend an die Reserve. Nur 44 Prozent kommen mit ihrem Arbeitspensum zurecht. Im internationalen Vergleich sind die Deutschen damit trauriger Spitzenreiter. In Dänemark kommen 66 Prozent mit ihrem Arbeitspensum klar, in den Niederlanden und Norwegen jeweils 62 Prozent.

Die Ergebnisse decken sich mit Untersuchungen des Universitätsklinikums Freiburg, sagt Prof. Dr. Joachim Bauer von der Abteilung Psychosomatik und Psychotherapeutische Medizin: „Wo die Arbeitsbelastung steigt, es gleichzeitig aber an Anerkennung und Wertschätzung für die geleistete Arbeit mangelt, nimmt das Burn-out-Risiko dramatisch zu.“ dpa

Das Betriebsgedächtnis

Wenn Mitarbeiter ihr Wissen mit in den Ruhestand nehmen

Wenn Kollegen in Rente gehen, bleibt nicht nur eine Lücke im eingespielten Team. Ältere Mitarbeiter nehmen auch Wissen, Erfahrung und oft ein Stück Firmengeschichte mit in den Ruhestand. „Viele kennen das Unternehmen seit Jahrzehnten. Sie sind sozusagen das Betriebsgedächtnis“, sagt Christian Riese vom Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung an der Ruhr-Universität Bochum. Um den Wissenstransfer von den „alten Hasen“ zu jüngeren Mitarbeitern zu erleichtern, hat Riese den Lehrstuhl ein Konzept entwickelt, denn: „In den nächsten 15 Jahren werden die Menschen massenhaft in Rente gehen.“ Das werde vor allem kleine und mittelständische Betriebe treffen. „Viele merken erst, welche Kompetenzen fehlen, wenn der Mitarbeiter weg ist.“

Um dem vorzubeugen, empfiehlt der Psychologe sanfte Übergänge: „Der Transfer sollte über mehrere Jahre erfolgen.“ Im ersten Schritt sieht das Bochumer Modell eine Analyse vor: Die Unternehmensleitung setzt sich mit Wissensträger und einem Mentor oder, wie Riese ihn nennt, Personalentwicklungskümmerer zusammen. Man ermittelt, welches personenbezogene Wissen der Mitarbeiter besitzt, welche über Jahrzehnte gesammelte Erfahrungen und Einblicke in firmeninterne Abläufe. Im nächsten Schritt soll der Wissensträger zum Wissensgeber werden. Statt der üblichen Aufforderung zur Übergabe sollte man dem Ausscheidenden ein didaktisches Konzept an die Hand geben, den Kompetenzpiloten: Er zeigt alle für die Firma relevanten Fähigkeiten des Mitarbeiters und wählt aus, welche an die nächste Generation weitergegeben werden müssen. Die Wissensübermittlung sollte breit gestreut werden, rät Riese: „Wird der Prozess auf mehrere Jahre angelegt, sollten zwei bis drei junge Kollegen einbezogen werden.“

Die Älteren mit einzubeziehen und ihr Wissen abzufragen sei der erste wichtige Ansatzpunkt, betont Uwe Kleinemas, Professor für Psychologie am Zentrum für Alterskulturen der Universität Bonn. Den Transfer könnten Unternehmen auch mit Kompetenztandems erreichen: „Dabei werden Projektgruppen aus jungen und älteren Kollegen gebildet.“ In größeren Firmen könnten Seniorexperten ihr Wissen in Seminaren und Workshops vermitteln.

Das Bochumer Projekt dagegen zielt darauf ab, den Wissenstransfer ins Tagesgeschäft zu integrieren. Ein Wissensbaum dient der Transparenz, so Riese: „Damit wird der Lebenslauf des Wissensgebers veranschaulicht.“ Die Wurzeln zeichnen den Ausbildungsweg nach, der Stamm beinhaltet die Kompetenzen, die er im Laufe seines Berufslebens erworben hat. Zusammen mit Soft Skills wie Mut oder Führungsstärke ergibt dies die Früchte des Baumes: „Erst dadurch erkennt der Wissensträger, was er weiß und an Wissen weitergeben kann.“

Allerdings sei es wichtig, dass Arbeitgeber ältere Mitarbeiter weiterbilden, sagt Uwe Kleinemas. „Dann bleiben sie nicht auf der Strecke und werden von jüngeren weiterhin miteinbezogen.“ Es sei ein Manko, dass die Mitarbeiterführung selten altersgemäß erfolge, kritisiert er: „Man sollte Ältere aus Prozessen, die beispielsweise Schnelligkeit erfordern, herausnehmen.“ Stattdessen sollten ihre Stärken genutzt werden: „Man kann Ältere dort einsetzen, wo es auf Lebenserfahrung und Menschenkenntnis ankommt.“

Der Transfer werde von den Wissensgebern meist positiv aufgenommen. „Sie haben das Gefühl, ihrer Firma noch etwas Gutes tun zu können. Das schafft einen leichten Übergang in den Ruhestand“, sagt Riese. „Es ist wie eine Verabschiedung auf dem roten Teppich.“ Ulrike Steinbach, ddp

Einstieg

Ferienjob: jetzt bewerben

Wer in den Sommerferien Geld verdienen will, muss sich früh um einen Job kümmern. Immerhin jobbt nach Angaben der Stiftung Warentest etwa jeder zweite Jugendliche. Der Ferienjob kann sogar der Einstieg in die Jobwelt sein, denn bei einer späteren Bewerbung haben Kandidaten meist bessere Karten, wenn sie Erfahrung im betreffenden Bereich vorweisen können. Wer eine Ausbildung zur Hotelfachfrau machen will, hat allerdings vom Ferienjob in einer Tischlerei wenig. Man sollte sich auch darüber klar werden, ob man in einem großen oder lieber einem kleinen Unternehmen arbeiten möchte. In kleineren Unternehmen können sich die Angestellten oft mehr um neue Mitarbeiter kümmern. Am besten ist es, sich schriftlich zu bewerben und deutlich zu machen, warum man genau diesen Job haben möchte. Das aktuelle Zeugnis und ein kurzer Lebenslauf machen sich immer gut.

Im Jugendarbeitsschutzgesetz ist festgelegt, wann, wo und wie lange Jugendliche arbeiten dürfen. Kinder unter 15 Jahren dürfen gar nicht arbeiten. Wer älter, aber noch minderjährig ist, darf maximal 40 Stunden pro Woche und nur zwischen 6 und 20 Uhr arbeiten. Wer mehr als zwei Monate oder 50 Tage pro Kalenderjahr jobbt, muss Beiträge zur Kranken-, Pflege- oder Rentenversicherung zahlen. Wer lediglich sein Taschengeld aufbessert, übt eine so genannte kurzfristige Beschäftigung aus, dafür müssen keine Beiträge gezahlt werden. Wer weniger als rund 7600 Euro im Jahr verdient, bekommt das einbehaltene Geld im nächsten Jahr zurück. Wer allerdings darüber liegt, muss Steuern zahlen – und verliert außerdem den Anspruch auf das Kindergeld! dpa

Tipps bietet die Broschüre „Klare Sache“ des Bundesarbeitsministeriums: www.bmas.bund.de, unter „Publikationen“.