

Faszination des geräuschlosen Schwebens: Vor allem Motorsegler sind auf dem Markt gefragt. Zehn Firmen in Deutschland stellen derzeit Segelflugzeuge her



Der deutsche Segelflugzeug- und Motorseglerbau hat weltweit die Nase vorn. Fachkräfte werden dringend gebraucht

Motorsegler im kräftigen Aufwind

VON RICHARD RABENSAAT

Es ruckelt ein wenig als die Grasnarbe vorbei flitzt und das Segelflugzeug dann steil in den Himmel schießt. Der Magen sackt in die Kniekehlen. Hoch über der Erde werden Häuser beim Blick aus der Plexigaskuppel zu Spielzeugmodellen. Landschaften sehen aus, wie für die Modelleisenbahn ordentlich zusammen gebastelt. Während der Traum vom Fliegen in klimatisierten Billigfliegern zum unspektakulären Massengeschäft geworden ist, schlägt die Faszination des geräuschlosen Schwebens im Segelflugzeug noch immer in den Bann.

Die Segelfliegerei kriselt dennoch. Segelflugvereine leiden unter Mitglieder-schwund. „Segelfliegen ist ein Gemeinschaftssport, alleine bekommen sie das Flugzeug nicht in die Luft“, sagt Kay Rilcke vom Flugsport-Club Kyritz e.V. Deshalb stehe Segelfliegen im Widerspruch zum Zeitgeist, der immer weiter in Richtung Individualisierung marschiere. Vielleicht boomt deshalb der Markt für Motorsegler und Kleinflugzeuge. Sie verbinden die Vorzüge von Motor- und Segelflugzeugen. Sie können alleine star-

ten, aber auch in der Luft segeln, wenn sie eine entsprechende Höhe erreicht haben. Hier bietet sich qualifizierten Fachkräften eine Berufsperspektive in einem Nischenmarkt.

In den vergangenen fünf Jahren stieg die Zahl der zugelassenen Motorsegler deutlich auf 2766 Flieger. Die Nachfrage ist groß. Obwohl erst ein Prototyp des neu entwickelten Motorseglers S6 existiert, liegt der Firma Stemme bereits eine stattliche Zahl von Aufträgen für ein neu entwickeltes Flugzeug vor. In sieben Jahren Entwicklungszeit hat das Unternehmen eine Plattformbauweise entwickelt, aus der sich verschiedene Modelle mit einer großen Anzahl gleicher Teile bauen lassen. Es entstehen sowohl reine Segelflugzeuge, wie auch Motorsegler. Das verbilligt die Produktions- und Wartungskosten.

Bei dem 1989 erstmals produzierten Modell S10 verschwindet der Propeller in der Flugzeugnase, wenn er beim Segelflug nicht mehr benötigt wird. Das sieht recht schick aus. „Was gut aussieht, fliegt auch gut“, sei die Meinung der meisten Segelflieger, sagt Karen Stemme, die Marketing Leiterin der Stemme AG. Das Unternehmen hat bisher etwa 200 Flugzeuge produziert. Gegenwärtig bauen

rund 50 Mitarbeiter im Jahr etwa 25 Motorsegler, im Jahr 2010 sollen es einhundert sein.

Etwa zehn Firmen in Deutschland stellen derzeit Segelflugzeuge und Motorsegler her. Zusammen mit den Unternehmen, die Kleinflugzeuge bauen, bilden sie einen Markt, der neben der prosperierenden Luft- und Raumfahrtindustrie für Großflugzeuge existiert, so auch im Raum Berlin Brandenburg. Dort hat die 1996 gegründete Firma Aquila bisher mehr als 50 Kleinflugzeuge mit gegenwärtig 27 Mitarbeitern gestartet. Die Region Berlin Brandenburg mit den drei Großunternehmen Lufthansa AG, MTU Aero Engines GmbH und Rolls Royce beschäftigt im Bereich der Luft- und Raumfahrtindustrie gemäß den Angaben der Berlin Brandenburg Aerospace Alliance e.V. bereits rund 16 000 Arbeitnehmer. Etwa 150 mittelständische Unternehmen gibt es. Viele davon haben weniger als 50 Beschäftigte und sind Zulieferer für Firmen wie Airbus. Was fehlt, sind größere Mittelständler mit bis zu 500 Beschäftigten.

Obwohl er kein Schwergewicht im Beschäftigungssektor ist, hat der deutsche Segelflugzeug- und Motorseglerbau weltweit traditionsgemäß die Nase vorn.

80 Prozent aller Segler stammen aus Deutschland. Nachdem die Herstellung in den USA aufgrund eines rigiden Produkthaftungsrechts stark zurückgegangen war, begannen die Amerikaner erst im vergangenen Jahrzehnt wieder in größerem Umfang zu produzieren. Dementsprechend verkaufen deutsche Firmen den überwiegenden Teil ihrer Produktion ins Ausland.

Zusammengeklebt werden die eleganten weißen Kunststoffflieger allerdings zumeist in den ehemaligen Ostblockstaaten, dort sind die Löhne billiger. Die Planung und Konstruktion übernehmen jedoch überwiegend deutsche Ingenieure, so dass sich auch hier der gegenwärtige Fachkräftemangel bemerkbar macht. Daran hat selbst die Airbus-Krise nichts Wesentliches geändert, die Flugzeugindustrie boomt weiterhin. Fünf Prozent mehr, insgesamt 85 462 Mitarbeiter, verzeichnete die Luft- und Raumfahrtindustrie im vergangenen Jahr. Die Nachfrage nach ausgebildeten Fachkräften ist derzeit so groß, dass sogar Kfz-Mechaniker in Qualifizierungsmaßnahmen zum Flugzeugmechaniker ausgebildet werden. Auch bei der Firma Stemme mischen sich die Qualifikationen. „Wir haben hier ebenso Kfz-Mechaniker wie Spezialisten

für Faserverbundstoffe und Ingenieure“, sagt Karen Stemme.

Ähnlich wie die Motorsegler erfreuen sich auch die bis zu 472,5 Kilo schweren Ultraleichtflieger steigender Beliebtheit. „Die Ultraleichtfliegerei boomt und wir sind am Weltmarkt prima positioniert“, stellt Uschi Kirsch vom Deutschen Aero Club fest. Die meisten der kleinen Flieger werden von Hobbyfliegern gesteuert, aber auch eine kommerzielle Nutzung, beispielsweise bei der Waldbrandbekämpfung oder zum Bombensuchen, ist möglich.

Hier allerdings herrscht ein starker Konkurrenzkampf. „Die Hubschrauberlobby hat den Markt, beispielsweise bei der Beobachtung von Pipelines, fest im Griff“, konstatiert der Ingenieur Jens Brändel. Auch die Firma Stemme hofft, dass der neu entwickelte Motorsegler als Aufklärungsflugzeug beim Abfliegen von Pipelines ebenso eingesetzt wird wie für die Kartografie. Deshalb können unter den Tragflächen zwei „Pods“ angehängt werden, die rund 60 Kilo Technik tragen können. Darin verbergen sich beispielsweise optische Hochleistungssysteme, die Bilder in Echtzeit zum Boden funken. „Damit können sie im Flug Gänse zählen“, behauptet Karen Stemme.

Maßnahmen gegen ein schlechtes Betriebsklima

VON CHRISTIAN SCHOLZ

Inzwischen haben wir es alle zumindest vom Prinzip her verstanden und es wurde selbst auf dem G8-Gipfel thematisiert: Wir erleben gegenwärtig einen drastischen Klimawandel und unser Globus nähert sich einer Klimakatastrophe. Was allerdings verwundert, ist der Zeitraum, der seit den ersten Anzeichen verstreichen musste: von den ersten Warnungen des Club of Rome Anfang der 70er Jahre bis zu Kyoto und Heiligendamm gingen fast 40 Jahre ins Land und entsprechend viel Verschmutzung in die Umwelt.

Aktuell gibt es erneut Anzeichen für einen Klimawandel, diesmal allerdings in der Arbeitswelt. Zwar erleben wir volle Auftragsbücher, eine steigende Beschäftigungsquote, sprudelnde Gewinne und selbst bei der Bundesagentur für Arbeit finanzielle Überschüsse. Trotzdem ist die Arbeitswelt in Deutschland gekennzeichnet von einer tief greifenden Unsicherheit: Man denkt an Siemens-BenQ, an EADS, an 80 000 Mitarbeiter, die DaimlerChrysler allen Beschwörungen zum Trotz an Cerberus verkaufte, man betrauert die 50 000 Mitarbeiter der Telekom, deren Vergütung „nach unten angepasst“ werden soll und man sieht die vielen anderen Betriebe, die zwar Gewinne machen, aber trotzdem Mitarbeiter entlassen bzw. deren Arbeitsbedingungen verschärfen. Gleichzeitig wird die Kluft zwischen explodierenden Gehältern im oberen Management und permanentem „Kostendruck“ bei den „anderen“ immer deutlicher.

Ähnlich wie beim ökologischen Klimawandel brauchen wir auch in der Arbeitswelt Fakten, die uns helfen, die Realität zu verstehen und zeitig gegenzusteuern. Deshalb wurde letztes Jahr an der Universität des Saarlandes der „Arbeitsweltmonitor“ entwickelt, der monatliche Vergleichszahlen für den betrieblichen Klimawandel liefert. Auch wenn sich das System mit 13 absolvierten Befragungsrounds und durchschnittlich 250 Befragten erst in der Testphase befindet, zeigen sich bereits interessante Frühwarnindikatoren.

Der daraus abgeleitete Betriebsklimaindex, der momentan einen Wert von 101 aufweist, ist zwar im Gegensatz zu Ende 2006 gestiegen, verglichen mit Mai 2006 lässt sich aber eine Verringerung um vier Prozentpunkte feststellen. Im Vergleich dazu ist der vom ifo-Institut ausgegebene Geschäftsklimaindex im gleichen Zeitraum um drei Punkte gestiegen. Zudem sehen wir eine tiefe Skepsis der Mitarbeiter gegenüber der Zukunft: Von den Teilnehmern der Befragungen in 2007 sehen 73 Prozent schwerere Aufgaben auf sich zukommen, 66 Prozent erwarten mehr Stress, 53 Prozent mehr Arbeitsstunden und 42 Prozent eine erhöhte Unsicherheit.

Dies begründet sich auch daraus, dass sich nur 56 Prozent der befragten Mitarbeiter ausreichend auf ihre Aufgaben vorbereitet sehen.

Durch den Arbeitsweltmonitor wird gleichzeitig deutlich, in welchen Bereichen Unternehmen ansetzen können: Besonders wichtig für Mitarbeiter ist die (Weiter-)Entwicklung. Hier kommt viel auf die Führungskräfte zu: 52 Prozent fühlen sich nicht ausreichend über die wichtigsten Entwicklungsschritte zum Abbau potenzieller Defizite informiert. Kritisch auch, dass nur 22 Prozent klare und fest eingehaltene Regeln für Höhergruppierung und Aufstieg sehen.

Wichtiger wird auch das Thema Absicherung und Vorsorge. Im gleichen Ausmaß, in dem die Umwelt unberechenbar wird, müssen Mitarbeiter Unsicherheit abbauen. So wollen 48 Prozent der Mitarbeiter mehr Unterstützung durch das Unternehmen bei der individuellen Risikoabsicherung und immerhin 33 Prozent bei der betrieblichen Altersvorsorge, ein Wert, der sicherlich in der Zukunft steigen wird. Die Zahlen sprechen eine klare Sprache und fordern unmittelbares Handeln: Wenn nur 31 Prozent ein Arbeitsklima sehen, das motiviert und neue Ideen weckt, so ist dies ein Alarmzeichen. Dies bedeutet nicht, ab heute planlos Wohltaten zu verteilen. Es bedeutet aber, zum Abbau von Ängsten und zum Aufbau von Motivation das betriebliche Personalmanagement in klar erkennbaren Punkten zu überarbeiten und den Grad seiner Professionalisierung zu steigern.

Der Arbeitsweltmonitor bietet dazu eine doppelte Hilfestellung an: Zum einen kann unter scholz@orga.uni-sb.de der kostenlose Ergebnisbericht angefordert werden, zum anderen können noch Unternehmen bei dieser kostenlosen Aktion mitmachen.

Christian Scholz ist Inhaber des Lehrstuhls für Organisation, Personal- und Informationsmanagement an der Universität des Saarlandes in Saarbrücken

Der Traum vom Fliegen und die harte Realität

Nur vielseitig begabte Bewerber schaffen das harte Auswahlverfahren an einer Pilotenschule

VON HENNING ZANDER

Es soll das zweite Leben des Berliners André Losanow werden. Im Cockpit eines Passagierflugzeuges will er den Sonnenaufgang über den Wolken erleben. Nun, mit 30 Jahren, hat er seinen alten Job als Informatiker an den Nagel gehängt und sich beim Auswahlverfahren für den ersten Kurs der neuen Pilotenschule von Air Berlin beworben. Zwei Tage werden die Fähigkeiten der Bewerber bis an ihre Grenzen getestet. Von 500 Bewerbern werden nur 60 genommen. Nach der Ausbildung erwerben sie die Verkehrspilotenlizenz ATPL (Air Transport Pilot) für den Airbus 320 und die Boeing 737.

„Wir prüfen während des Verfahrens zum einen Fähigkeiten, die für den Flug einer Passagiermaschine notwendig sind: Konzentration, Wahrnehmung, Koordination“, sagt Ralf Nagel, Leiter der Pilotenausbildung. Zum anderen erwarte man natürlich auch eine gewisse Begeisterung für das Unternehmen, denn die Hälfte der Ausbildungskosten von 120 000 Euro übernimmt die Airline. Bislang hatte in Deutschland nur die Lufthansa eine eigene Pilotenschule. Die Grundausbildung hat am 19. März

in Essen begonnen. Später, wenn die ersten Flugstunden im Airbus 320 und der Boeing 737 anstehen, ziehen die Schüler nach Berlin. Dort werden sie die Ausbildung auch abschließen.

André Losanow hat die erste Testreihe hinter sich. Mathe, Physik, Englisch und Logik. In der Kürze der Zeit kann man schnell die falschen Schlüsse ziehen. „Wenn die Strecke X kürzer ist als die Strecke Z, die Strecken X und Y zusammen genauso lang wie Z sind, wie lang ist dann Y?“, ist eine der Fragen.

Danach werden psycho-motorischen Fähigkeiten geprüft. Auf einem Computer-Bildschirm bewegen sich zwei Pfeile, auf einer vertikalen und einer horizontalen Achse. Ständig wechseln sie die Richtung. Mit einem Joystick müssen beide Pfeile gleichzeitig mit zwei Dreiecken in Deckung gebracht werden.

Der Test ist sehr abstrakt, so dass niemand einen Vorteil daraus ziehen kann, dass er vielleicht selbst schon kleinere Maschinen geflogen ist. Auch das regelmäßige Üben am heimischen Flugsimulator hilft nur bedingt. Im zweiten Durchlauf kommt ein drittes Element hinzu: Mit der linken Hand muss ein Schubregler betätigt werden, mit dem man eine auf dem Bildschirm angegebene Geschwin-



Das Training im Flugsimulator ist fester Bestandteil der Ausbildung. F.: RAINER WEISFLOG

digkeit treffen muss. Es wird unübersichtlich, doch Losanow behält die Ruhe. In der Pause tauschen die Bewerber

erste Flugerfahrungen aus. Schlichting kann man nicht viel vormachen. Seit sechs Jahren arbeitet sie als Flugbegleiterin. Eigentlich wollte sie nach dem Abitur Pilotin werden. „Den Aufnahmetest bei der Lufthansa hatte ich nicht bestanden. Ich war sehr jung und hatte mich kaum vorbereitet“, sagt die 25-Jährige. Nun will sie einen zweiten Versuch wagen. Sie ist die einzige Frau, die heute zum Auswahlverfahren eingeladen worden ist. Der Beruf wird immer noch sehr von Männern dominiert.

Konzentration ist beim nächsten Test gefragt. Eva Schlichting muss aus langen Zahlenreihen die Kombination 68 erkennen und beantworten, wie oft die Kombination vorkommt. Über 30 Mal muss sie sich durch die Zahlen quälen. Zum Schluss scheinen sie ein Eigenleben zu führen, entgleiten dem Auge, verstecken sich hintereinander. Das Hirn schlägt einem ein Schnippchen. Es folgt ein Persönlichkeitstest und dann wieder ein Test, in dem Multi-Tasking gefragt ist.

Am Abend ist Schlichting erschöpft. Losanow starrt auf sein volles Wasserglas. Am selben Tag entscheidet sich, wer in die nächste Runde kommt, in das Bewerbungsgespräch, in dem Air Berlin nicht nur die fähigsten, sondern auch die

passenden Flugschüler sucht. Nach der Ausbildung sollen sie noch mindestens ein Jahr für das Unternehmen arbeiten. Wie auch die meisten Mitbewerber haben es weder André Losanow noch Eva Schlichting in die nächste Runde geschafft. Nur wer in jeder Aufgabe klar über dem Durchschnitt liegt, hat eine Chance. Doch damit muss der Traum nicht ausgeträumt sein. „Dass man hier nicht bestanden hat, heißt nicht, dass man überhaupt nicht zum Piloten geeignet ist“, sagt Ausbildungsleiter Nagel. Es ist möglich, sich privat auszubilden zu lassen und dann erneut zu bewerben. Vielleicht klappt es dann ja mit dem Sonnenaufgang über den Wolken.

Voraussetzung für die Bewerbung ist die Hochschulreife. Die Bewerber müssen zwischen 19 und 35 Jahre alt sein und Wehr- oder Zivildienst geleistet haben. Das Sehvermögen darf nicht schlechter sein als +/- 3 Dioptrien. Jedes Jahr finden vier Pilotenkurse mit 15 Teilnehmern statt. Die Ausbildung dauert zwei Jahre und beinhaltet etwa 1000 Stunden Theorie und 500 Stunden Praxis in Flugzeugen und Simulatoren.

Weitere Informationen: <http://fs.airberlin.com>