



BUSINESS AVIATION

Die Anforderungen an einen Piloten sind in der Business Aviation gravierend anders als bei einer Fluggesellschaft.



„Generell sollte man auch in der Business Aviation einen Screening-Test einführen.“

CHRISTIAN BECKERT,
Geschäftsführer
Aviation Screening

ge einmal mit dem Boss eines börsennotierten Unternehmens an Bord wegen eines Pilotenfehlers verunglücken. Es sei also unabdingbar, dass Screenings und Checkflüge im Simulator erfolgten, wo brisante Manöver oder kritische Situationen gefahrlos nachgestellt und geübt werden könnten.

PILOTENPOOL

Essenziell sei zudem ein nach psychologischen Kriterien strukturiertes Bewerbungsgespräch, denn das fliegende Personal in der Business Aviation sollte nicht nur über einwandfreies fliegerisches Können, sondern zudem über eine stabile Persönlichkeit verfügen, um notfalls auch dem eigenen Chef oder dem Vorstandsvorsitzenden eines Dax-Unternehmens Paroli bieten zu können, wenn es um die Flugsicherheit geht. Zudem müsse ein Pilot auch selbst in der Lage und willens sein, das Wetter einzuholen, einen Flugplan zu erstellen und aufzugeben, einen Fluggast persönlich abzuholen, dessen Koffer zu schleppen oder für das Catering zu sorgen.

Oft jedoch, so Beckert, verliefen die Gespräche zwischen Bewerbern und Unternehmen unstrukturiert, was später zu Unzufriedenheit auf beiden Seiten führen könne.

Aviation Screening übernimmt auf Wunsch nicht nur die Personal(vor)auswahl samt entsprechendem Screening, sondern bietet auch Kurse im sogenannten Crew Resource Management (CRM) an, in dessen Rahmen die Piloten eines Unternehmens speziell für den Bereich Geschäftsfluffahrt auf ihre Zusammenarbeit im Cockpit geschult werden.

Beckert strebt für die Zukunft darüber hinaus die Etablierung einer Art Qualitätssiegel für die von ihm angebotene Schulung und Personalauswahl an. Diese Schaffung eines allgemein gültigen Standards ist derzeit jedoch noch Diskussionsgegenstand, der seiner Realisierung harrt.

Etwas weiter ist dagegen die Einrichtung eines Piloten-Pools gediehen, so dass die Betreiber von Geschäftsreiseflugzeugen bei Bedarf auf Freelancer zurückgreifen können, die Aviation Screening vermittelt. Bereits heute stehen 80 Kapitäne, 134 Kopiloten sowie 64 Flugbegleiter in der Datenbank von Aviation Screening – die auf Kundenwunsch hin jederzeit nach den strengen Prinzipien des Personaldienstleisters getestet und ausgecheckt werden können.

BRIGITTE ROTHFISCHER

MEHR SICHERHEIT FÜR DIE GESCHÄFTSFLIEGEREI

AVIATION SCREENING

Der Personalvermittler für die Business Aviation will in puncto Sicherheit Akzente setzen.

Die meisten jungen Piloten auf Jobsuche träumen von der großen, weiten Welt, vom Airbus- oder Boeing-Cockpit, in dessen Inneren sie verantwortungsvoll Computer bedienen und Knöpfe drücken, um Hunderte von Passagieren sicher von Kontinent zu Kontinent zu befördern. Die Realität sieht dann oft ganz anders aus: Aus der Boeing ist eine Cessna geworden, und die mehr oder minder zufriedene Hundertschaft hinter dem Cockpit ist auf eine Handvoll ungeduldiger Geschäftsleute geschrumpft.

So mancher Pilot ergreift bei erster Gelegenheit die Flucht und wechselt vom Geschäftsreiseflug-Anbieter zur Airline. Dies ist häufig ein Problem für die Betreiber von Businessjets, in deren Flugbetrieben dann aufgrund der Fluktu-

ation nur schwer eine gesunde Unternehmens- und Sicherheitskultur aufgebaut werden kann.

Genau hier hakt Aviation Screening aus Neuhäusen auf den Fildern in der Nähe des Stuttgarter Flughafens ein. Das Unternehmen sieht sich als Pendant zur Hamburger Interpersonal im Bereich Business Aviation und bietet den Betreibern von Geschäftsreiseflugzeugen allerlei Dienstleistungen im Bereich Personalbeschaffung und -schulung an.

Geschäftsführer Christian Beckert, Flugkapitän bei einer großen deutschen Fluggesellschaft mit Wurzeln in der Geschäftsfliegerei und Gründer des Unternehmens, sieht in der Business Aviation einigen Handlungsbedarf in puncto Sicherheit. Gerade kleinere Betreiber, so Beckert, unterlägen einer großen Fluktuation beim fliegenden Personal und würden selten wirklich auf die Qualifikation ihrer Bewerber achten.

Stattdessen reiche es meist schon aus, „ein netter Kerl zu sein und das passende Typing zu haben“, um einen Job im Businessjet-Cockpit zu ergattern. Ein ordentliches Screening sowie Checkflüge im Simulator seien dagegen eher die Ausnahme. Fatal, findet Beckert, denn viele Betreiber seien sich gar nicht darüber im Klaren, welche Konsequenzen es für ihr Unternehmen nach sich zöge, sollte eines ihrer Flugzeu-

WEB

WWW.AVIATIONSCREENING.DE