

Studie zum Fachkräftemangel in der Schweizer Luftfahrt



Studie zum Fachkräftemangel in der Schweizer Luftfahrt

Der Fachkräftemangel ist für viele Unternehmen in der Luftfahrt zu einem Zukunftsrisiko geworden. Die Unternehmen müssen umdenken, denn die Pandemie hat bei Arbeitnehmenden dazu geführt, dass sie sich Alternativen zur spannenden Luftfahrtbranche gesucht haben. Mögliche Gründe sind vielfältig – negative Schlagzeilen, Entlassungswellen, Frühpensionierung, Kurzarbeit, Lohnreduktionen, Jobsicherheit, Schichtarbeit, Work-Live Balance, Arbeitsmodelle, Entwicklungsmöglichkeiten, usw.

Die Studie zeigt auf, wo die Herausforderungen liegen, aber auch was bereits getan wird und welche weiteren Massnahmen nötig sind. Allen Teilnehmenden der Studie ein herzliches Dankschön für das Ausfüllen des Fragebogens.

Die Studie wurde in Auftrag der FFAC Foundation for Aviation Competence durchgeführt von Matthias Mölloney, Leiter des Centers for HRM & Leadership an der HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich, in Kooperation mit dem Center for Aviation Competence an der Universität St. Gallen.

Zürich, 20. März 2023



Zusammenfassung

Unsere Studie zum Fachkräftemangel in der Schweizer Luftfahrt hat bestätigt, dass die allermeisten Betriebe unter einem Mangel an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern leiden und in vielen Fällen nicht in der Lage sind, offene Stellen ausreichend rasch zu besetzen. Sie erwarten auch für die kommenden 1-3 Jahre keine Verbesserung der Situation, sondern höchstens eine Verschärfung.

Besonders betroffen sind aktuell die technischen Berufe, bei denen darüber hinaus mittelfristig mit einem steigenden oder sogar stark steigenden Bedarf gerechnet wird. Als unmittelbare, betriebliche Folgen des Fachkräftemangels verzeichnen die Luftfahrtunternehmen vor allem eine deutlich stärkere Belastung des vorhandenen Personals und einen stark steigenden Aufwand für die Rekrutierung von Mitarbeitenden. Fast 40% können Kundenaufträge nur verzögert bearbeiten, 30% befürchten Qualitätseinbussen und Umsatzrückgänge. 25% mussten bereits Kunden abweisen und einige Flüge mussten ebenfalls wegen des Mangels an qualifiziertem Personal abgesagt werden.

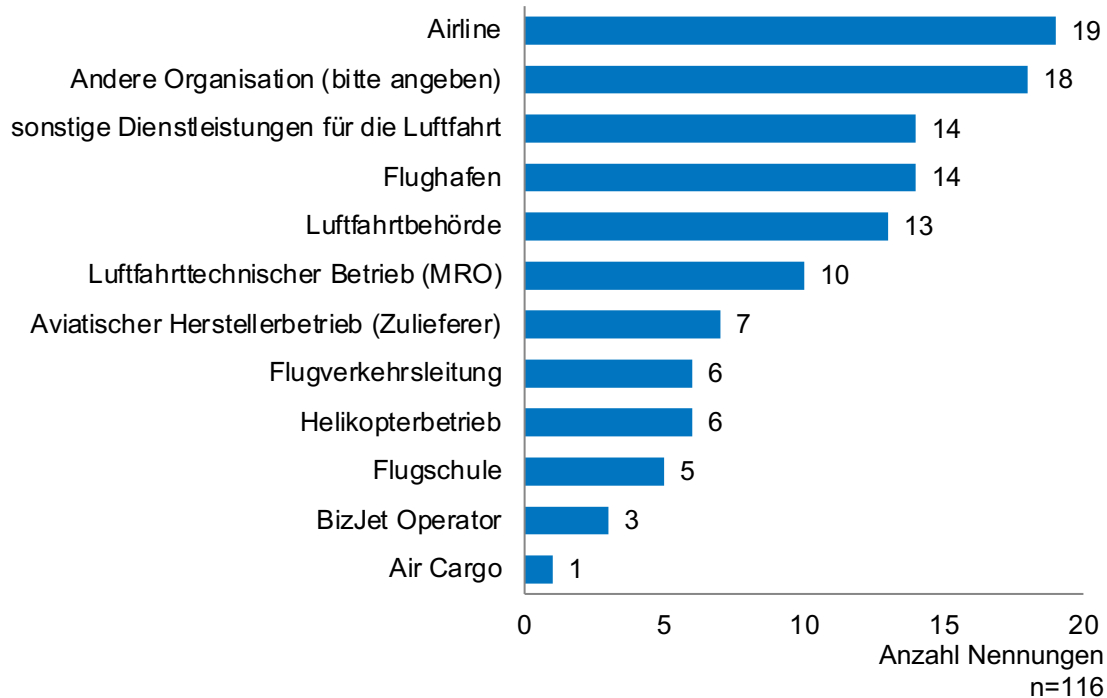
Interessant sind auch die Einschätzungen zu den Ursachen des Fachkräftemangels. Ganz oben auf der Liste stehen die gesunkenen Branchenattraktivität aus Mitarbeitendensicht, das niedrige Lohnniveau der Branche und die schlechte Work-Life-Balance wegen ungünstiger Arbeitszeiten. Als Massnahmen gegen den Fachkräftemangel wurden eine

Verstärkung der Personalwerbung und der Präsenz in den sozialen Medien am häufigsten genannt. Interessant ist, dass die Fluktuation bei fast zwei Drittel der befragten Unternehmen noch unterhalb von 10% liegt und bei einem Viertel zwischen 10 und 20%. Offenbar bietet die Schweizer Luftfahrt Industrie trotz der schwierigen Rahmenbedingungen immer noch interessante Berufsbilder an.

Auf den vordersten drei Plätzen, was Massnahmen für die Verbesserung der Mitarbeitenden-Bindung angeht, sind eine bessere Führungsqualität, weniger Belastung durch Stress und günstigere Arbeitsmodelle (z.B. Teilzeit) gelandet. Aber auch eine Verbesserung des Lohnniveaus wurde oft genannt. Das würde nach Einschätzung der Befragten auch die Bereitschaft der Mitarbeitenden steigern, in ihren persönlichen Netzwerken Werbung für ihren Arbeitgeber zu machen.

An der Befragung im Februar und März 2023 haben sich 116 Unternehmen der Schweizer Luftfahrt beteiligt, wobei nicht jedes Unternehmen alle Fragen beantwortet hat. Am stärksten vertreten waren Airlines, Flughäfen und Dienstleister im Bereich Aviatik. Ein Drittel der Umfrageteilnehmer waren grössere Unternehmen mit mehr als 1'000 Mitarbeitenden, die anderen Unternehmensgrössen waren in etwa gleich häufig vertreten.

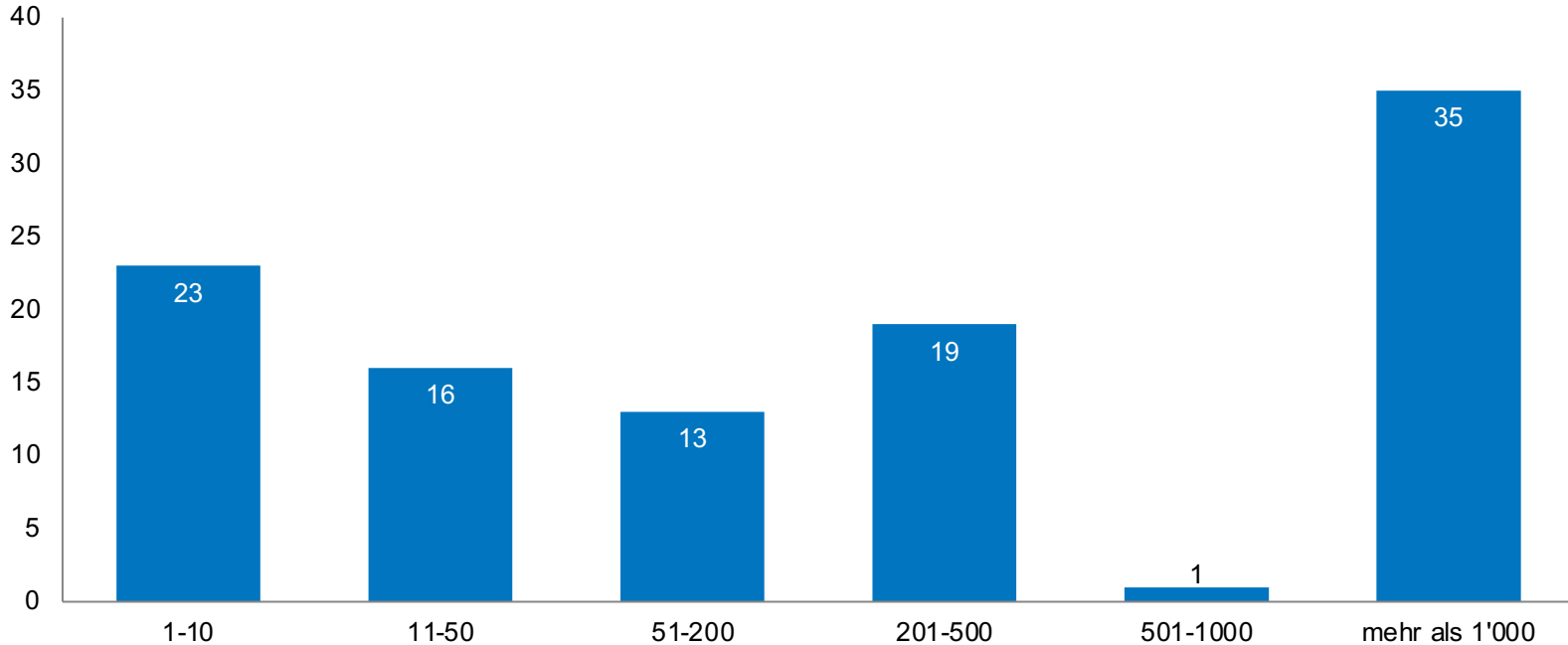
Zu welchem Luftfahrt-Sektor gehört die Organisation, für die Sie diesen Fragebogen ausfüllen?



Wie viele Mitarbeitende beschäftigt Ihre Organisation?

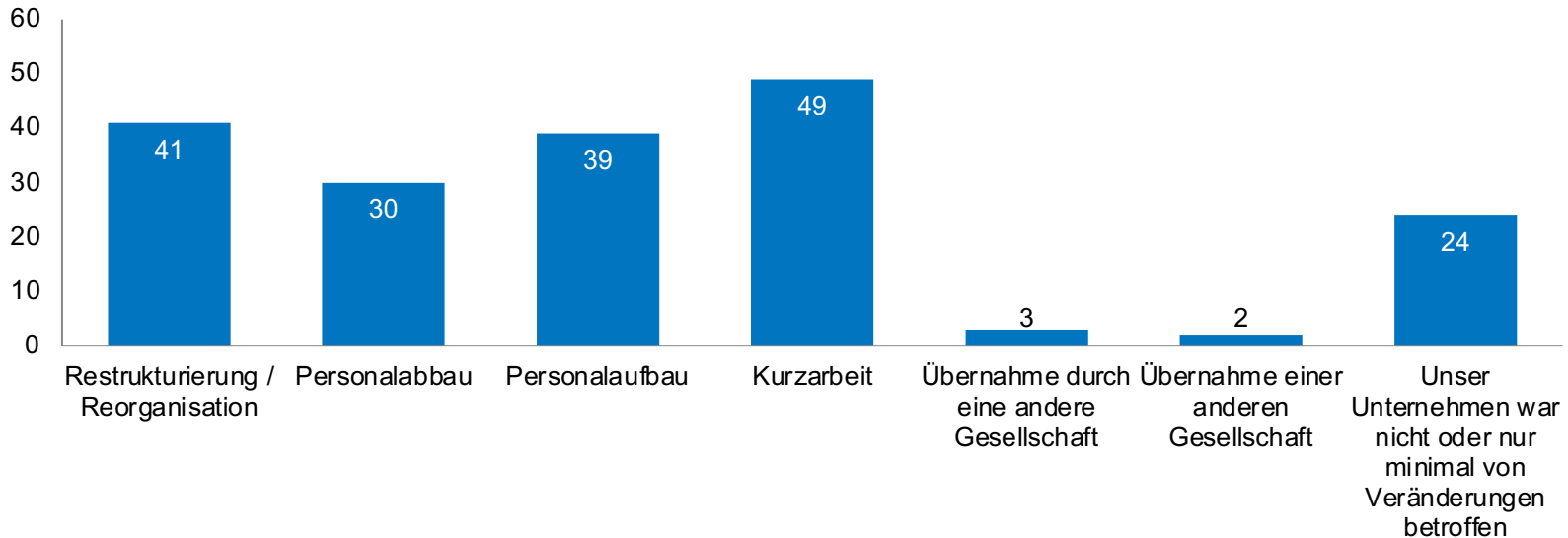
Anzahl Nennungen

n=107

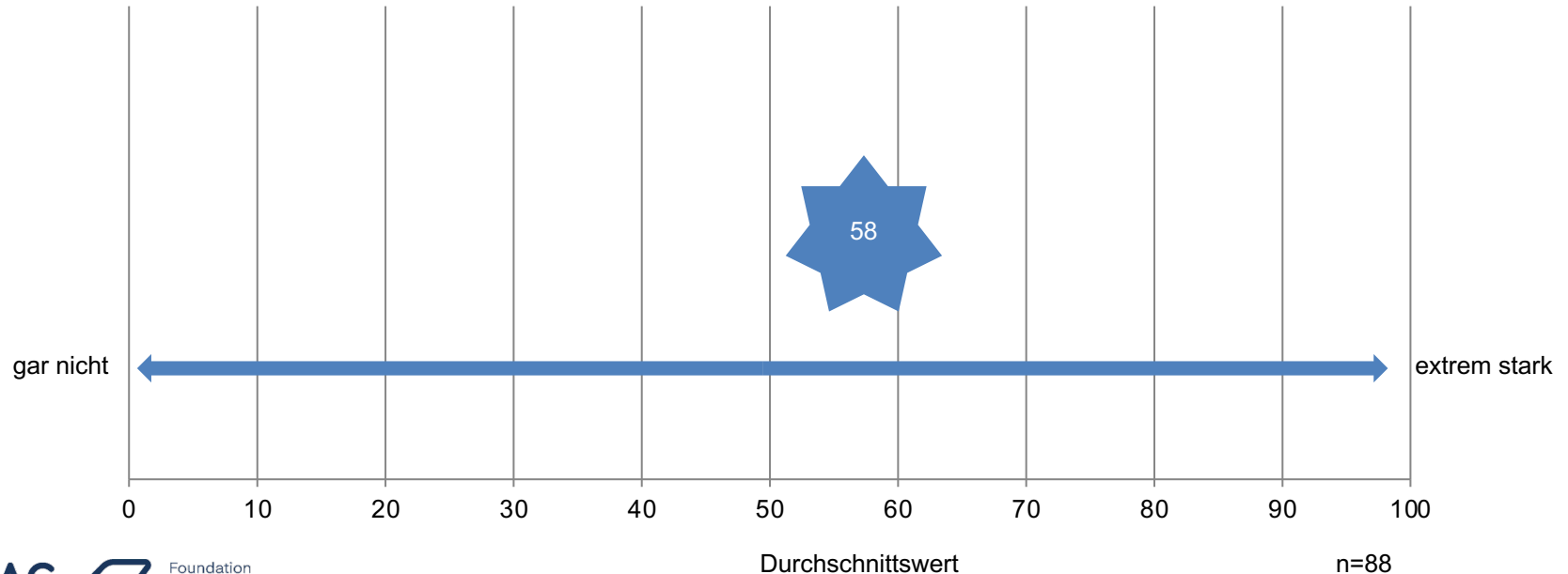


War Ihre Unternehmenseinheit innerhalb der letzten 3 Jahre von einer oder mehreren der folgenden Veränderungen betroffen?

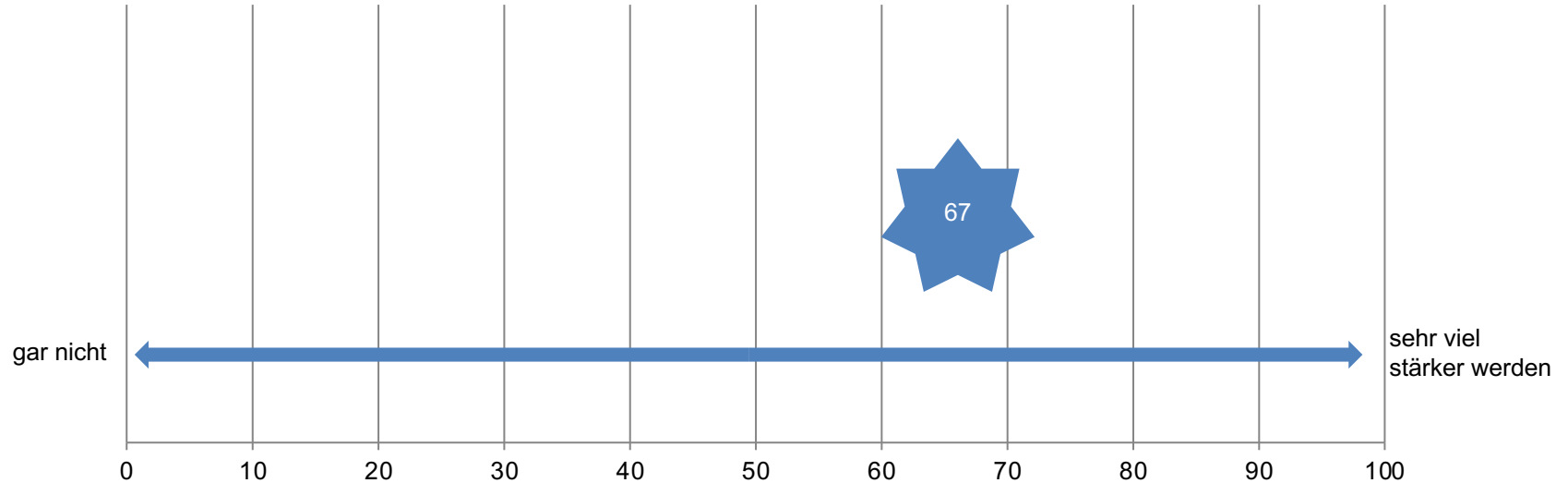
Anzahl Nennungen
n=107



Wie stark ist Ihre Organisation insgesamt vom Fachkräftemangel betroffen?

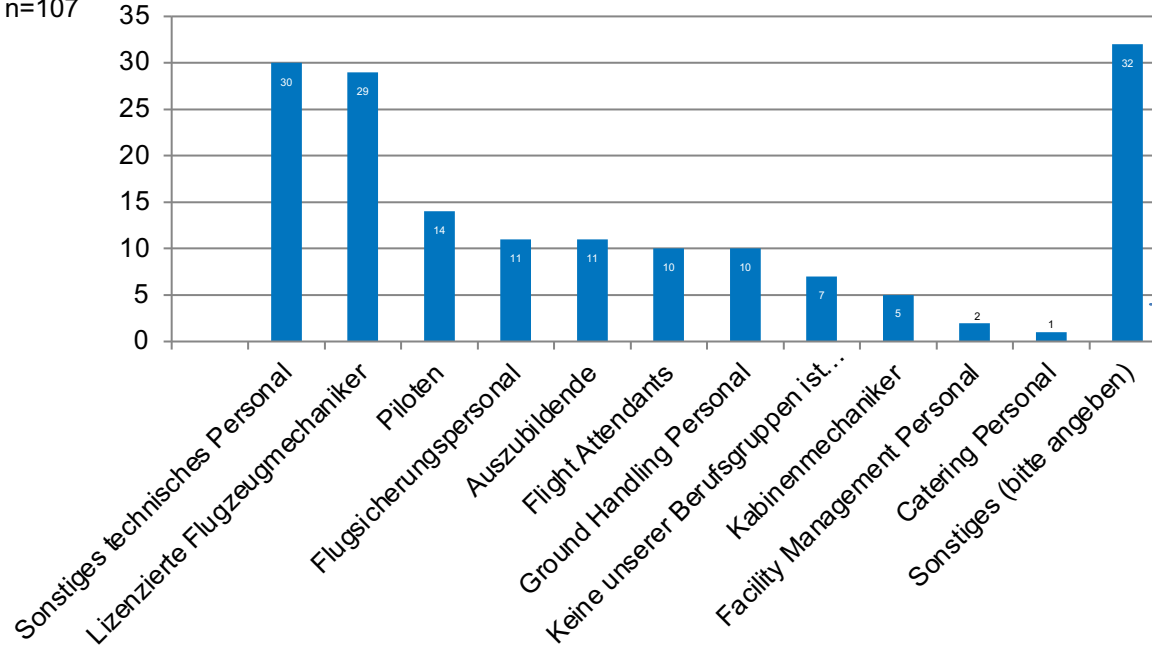


Wie werden sich die Probleme, die durch den Fachkräftemangel hervorgerufen werden, in den nächsten 1-3 Jahren voraussichtlich entwickeln?



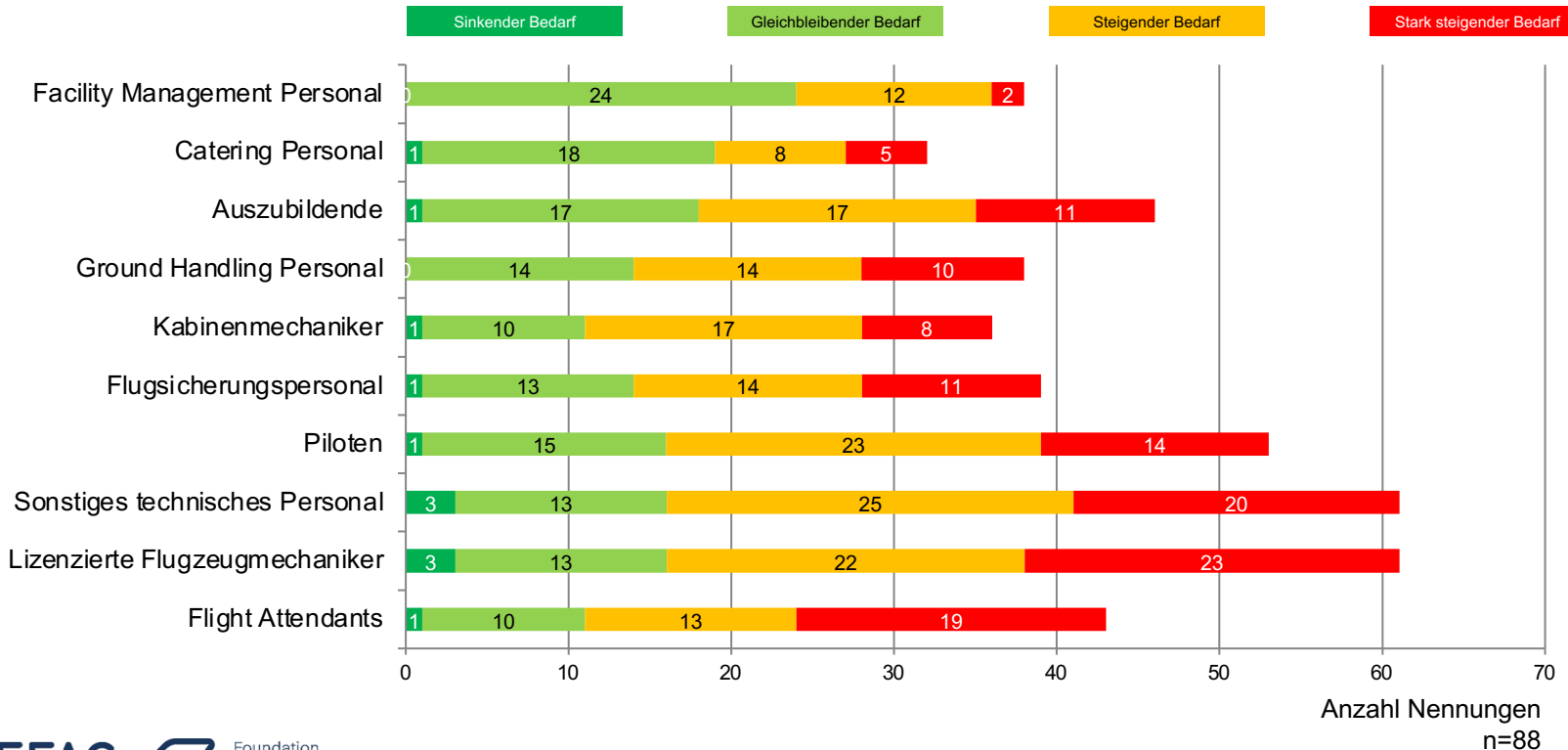
Welche der bei Ihnen ausgeübten Berufe sind besonders betroffen vom Fachkräftemangel?

Anzahl Nennungen
n=107

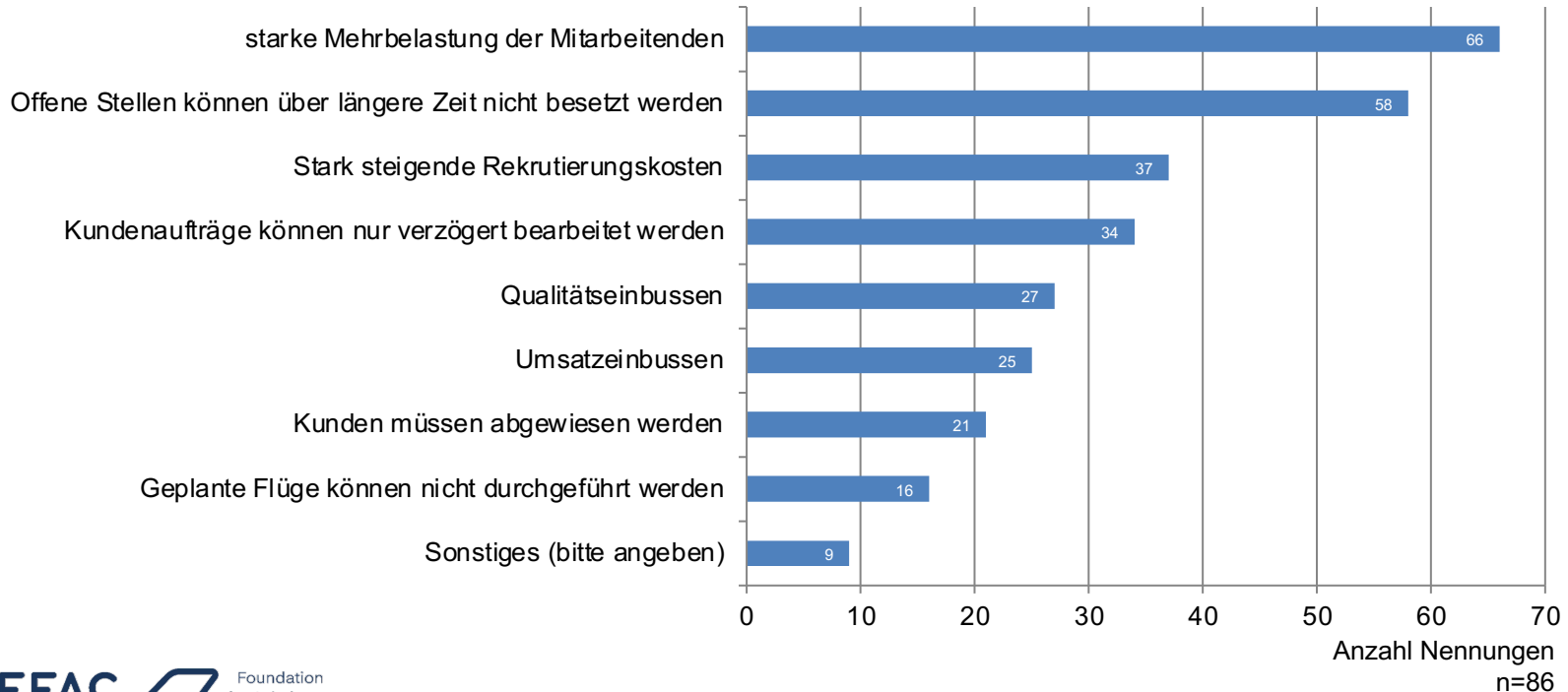


- IT engineers, infrastructure engineers
- Ingenieure, Systemingenieure, Software Entwickler, System Safety Experten, Entwicklungsingenieure
- Spezifische Berufe im Office-Sektor (Safety, Compliance, Flight Operations)
- IT-Spezialisten im Bereich digitale Medien
- Management Staff Part-145, Part-CAMO
- Dispatcher and Ground Ops Personal
- Aufsichtspersonal im Bereich Flugsicherung, Flugmedizin, Helikopter-Flugspektor*innen, Flugzeugbau-Ingenieur*innen, Bau-Ingenieur*innen (Flugplätze)
- ICT Spezialisten, Safety Fachkräfte, (Bau-)Projektleiter
- Luftfahrtaffine Versicherungsspezialisten
- Security, insbesondere im Bereich Handgepäck-Screening (CBS)
- Fachspezialisten / Flight Ops Engineering / ICT.
- Projektleiter Luftfahrtbranche
- Fachspezialisten im Underwriting sind im Markt nicht vorhanden.
- Instructors
- Underwriter mit detailliertem Risiko-Verständnis und Know-How über die zu versichernde (Luftfahrt-)Branche.
- Management / Postholder

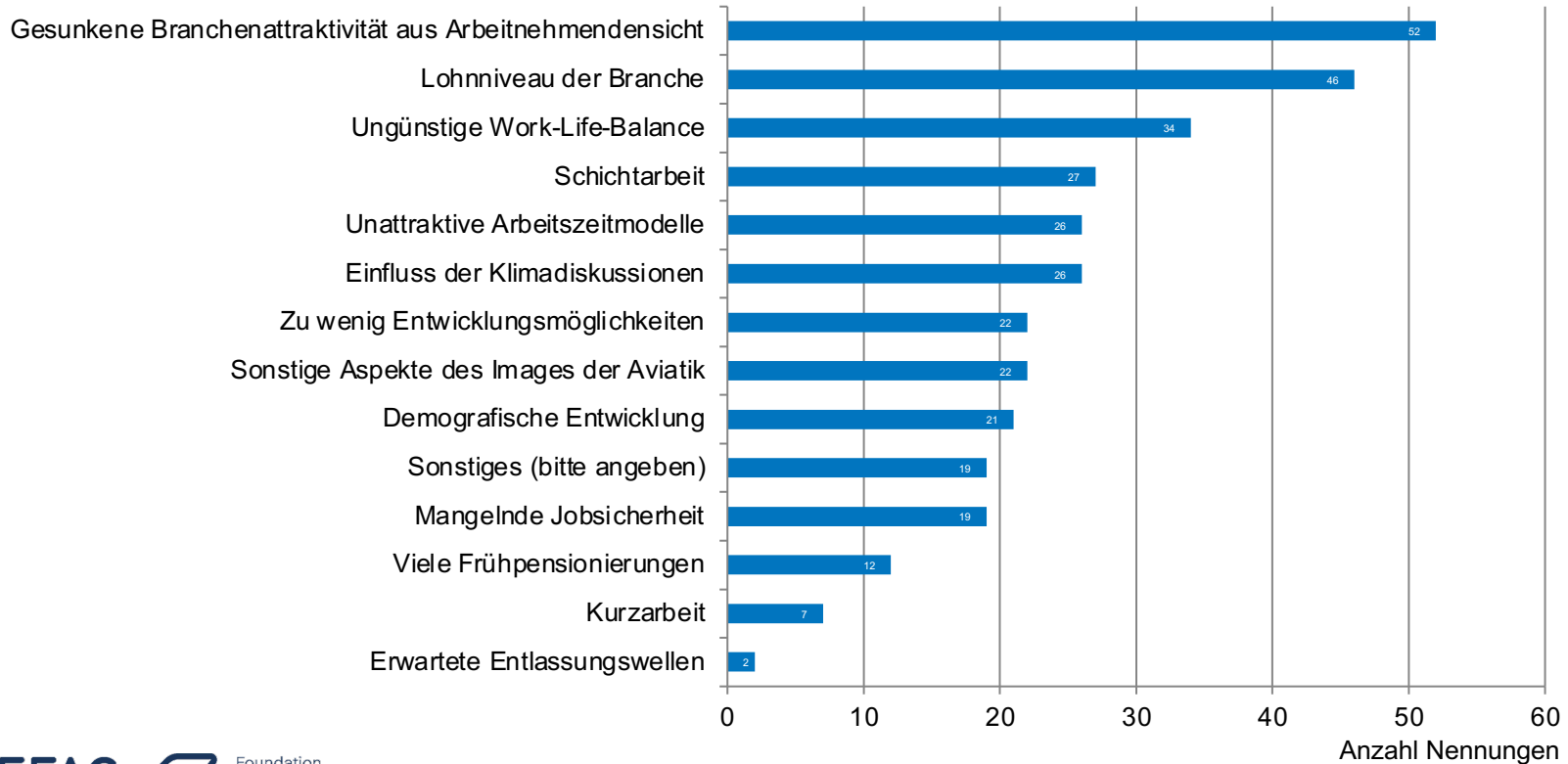
Wie wird sich der Personalbedarf in diesen Berufen aus Ihrer Sicht in den nächsten 5-10 Jahren entwickeln?



Welches sind die wichtigsten Folgen (wirtschaftlich / operationell) des Fachkräftemangels für Ihre Organisation?



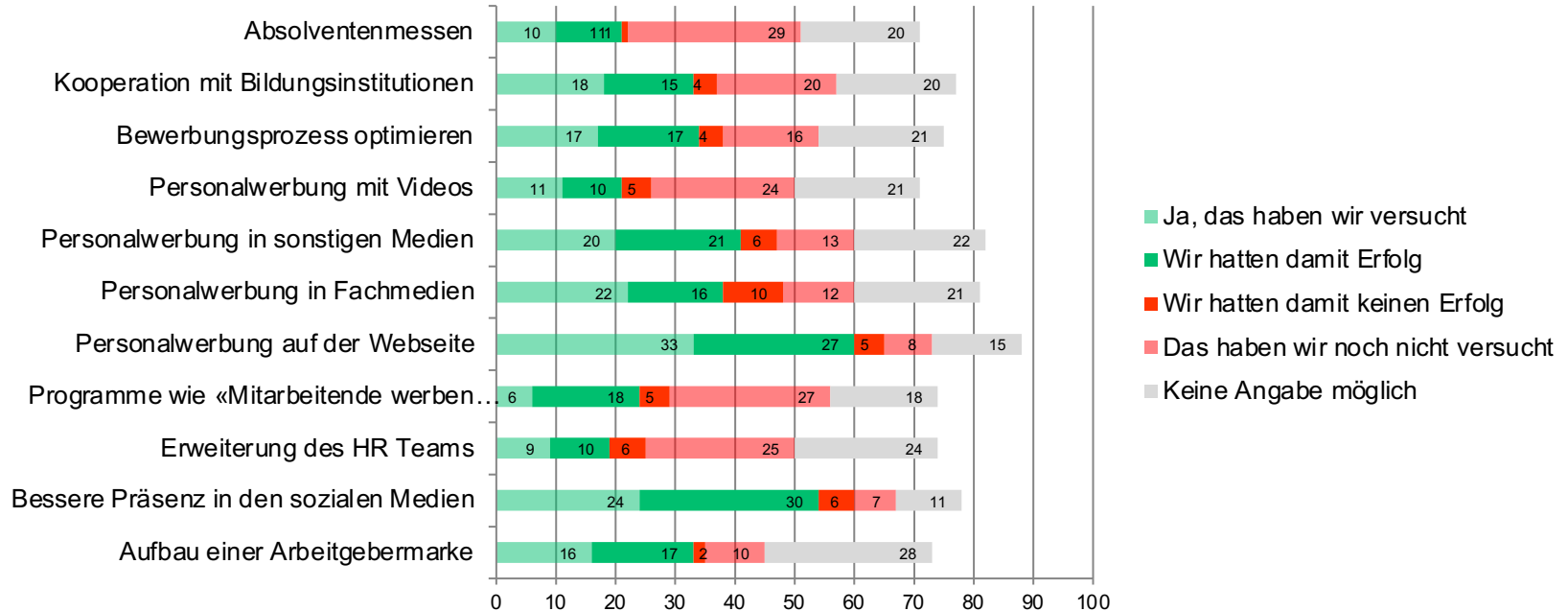
Welche Gründe sehen Sie für den Fachkräftemangel?



Gibt es eigene Studien / Analysen in Ihrer Organisation zum Fachkräftemangel?



Welche Massnahmen gegen den Fachkräftemangel hat Ihre Organisation bereits unternommen und welche davon waren erfolgreich?



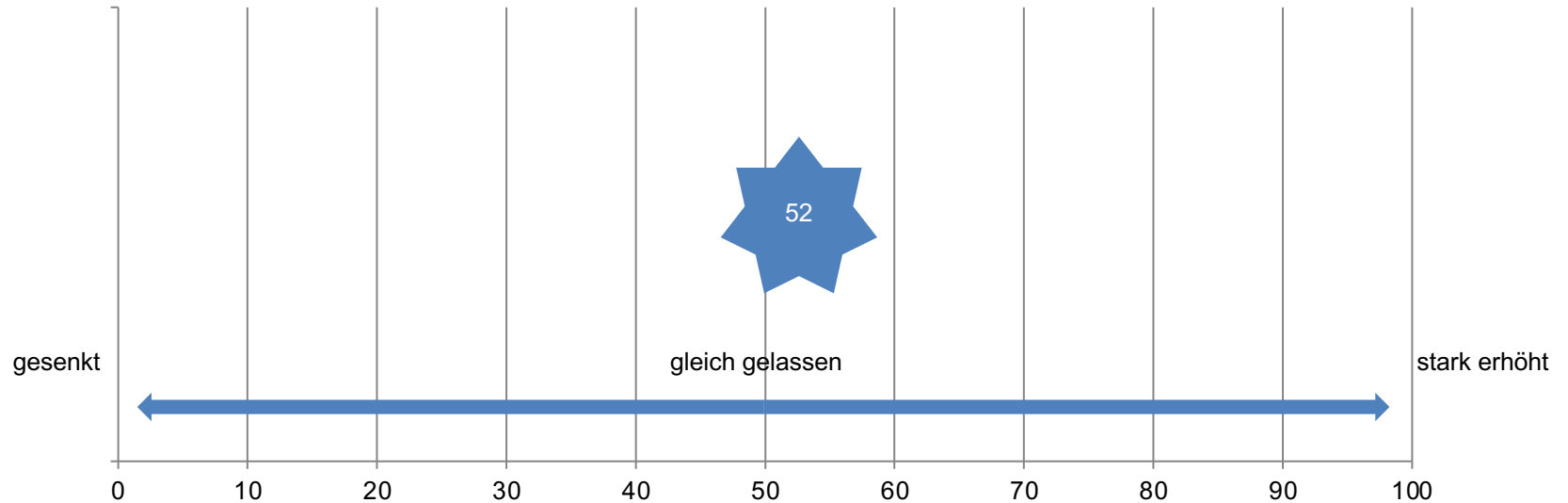
Anzahl Nennungen

n=79

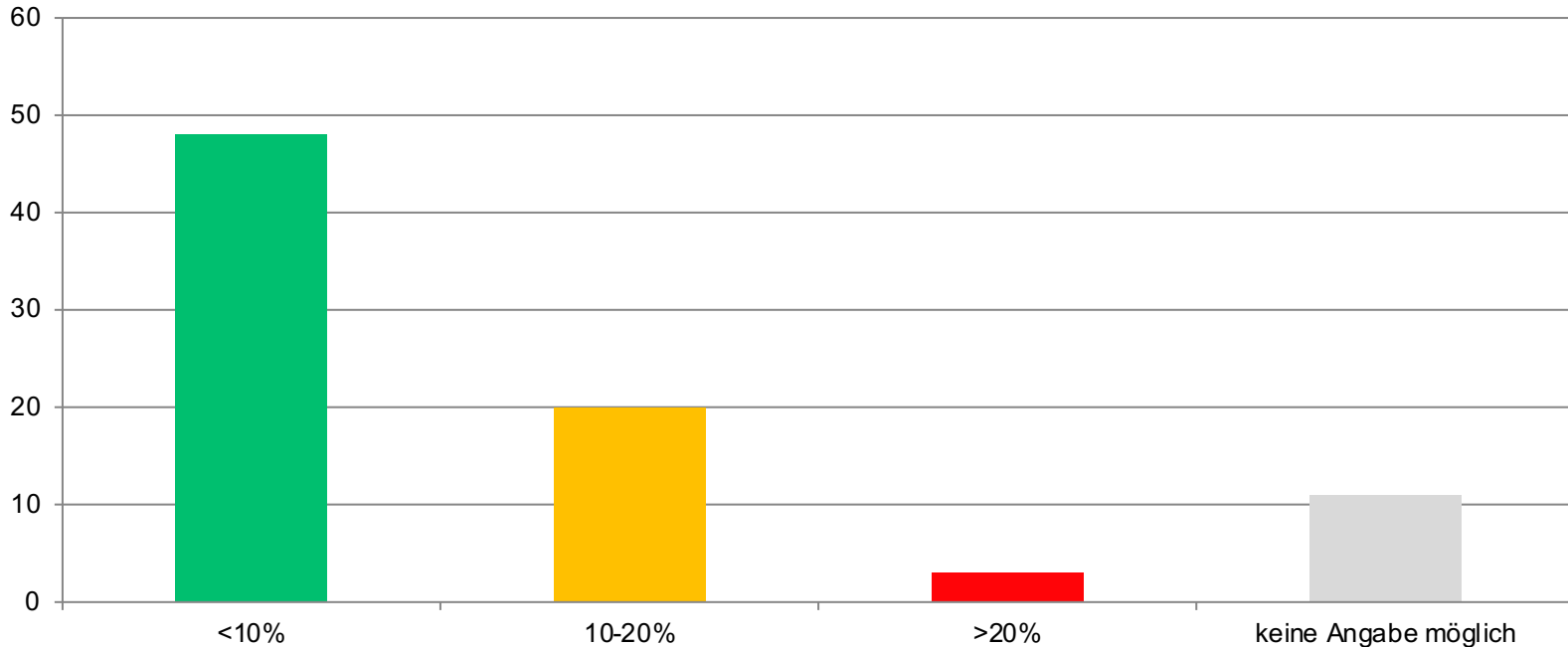
Haben Sie bereits Ideen für künftige Massnahmen und Initiativen auf dem Arbeitsmarkt?

- Netzwerk und Kooperation verstärken
- Über Netzwerke streuen
- Arbeitgeber-Brand entwickeln und hoch halten. Kompensation und Arbeitszeitmodelle sicherstellen
- We are reviewing our employer branding and sourcing strategy (incl tools) and aiming to make a better use of social media
- Social Media Aktivitäten, werden weiter ausgebaut
- Trainee Programm, um die Absolventen direkt an uns zu binden, selbst in den sehr spezifischen Bereichen
- Connecto ZHAW, Instagram, Erweiterung Employer Branding
- Inserate attraktiver gestalten. Berufsbilder mit Video abbilden
- Wir planen wieder Mechaniker auszubilden
- Lehrlinge wieder vermehrt ausbilden, um den eigenen Nachwuchs zu sichern.
- Jüngere, geeignete Kandidaten selber ausbilden
- Aus firmeninterner Sicht müsste man meiner Meinung nach die Aviatik wieder in den Vordergrund stellen
- Attraktives Gesamtpaket (7 Wochen Ferien, Teamevents, transparente Kommunikation, Homeoffice)
- Solides Handwerk im Rekrutierungsprozess ist mehr den je gefragt. Freundlich, überraschend, schnell
- Employee referral programs
- Eine massive Initiative für die erneute Attraktivität der Luftfahrttechnik als fester Bestandteil der Zukunft
- Wir gehen ins Ausland

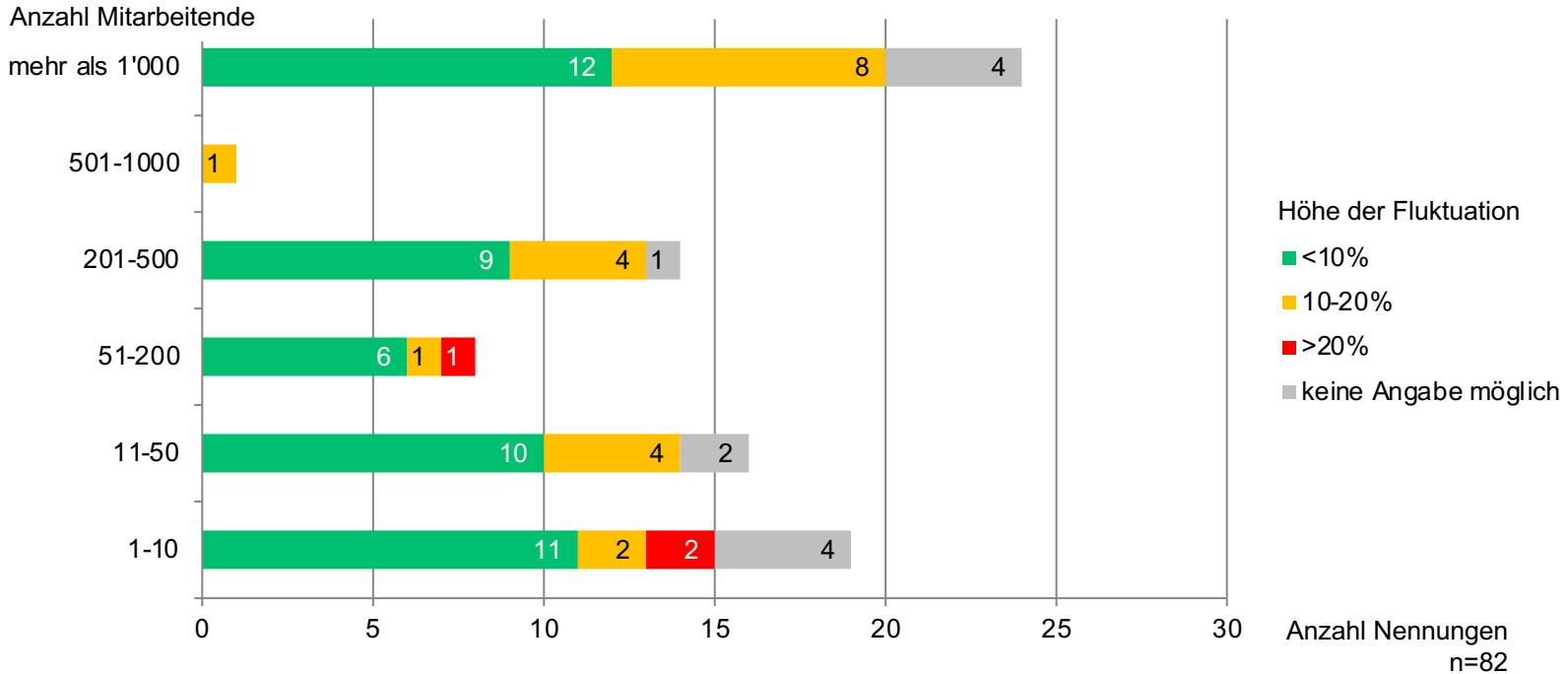
Haben Sie in Ihrer Organisation für 2023 das Budget für Personalmarketing und Recruiting angepasst?



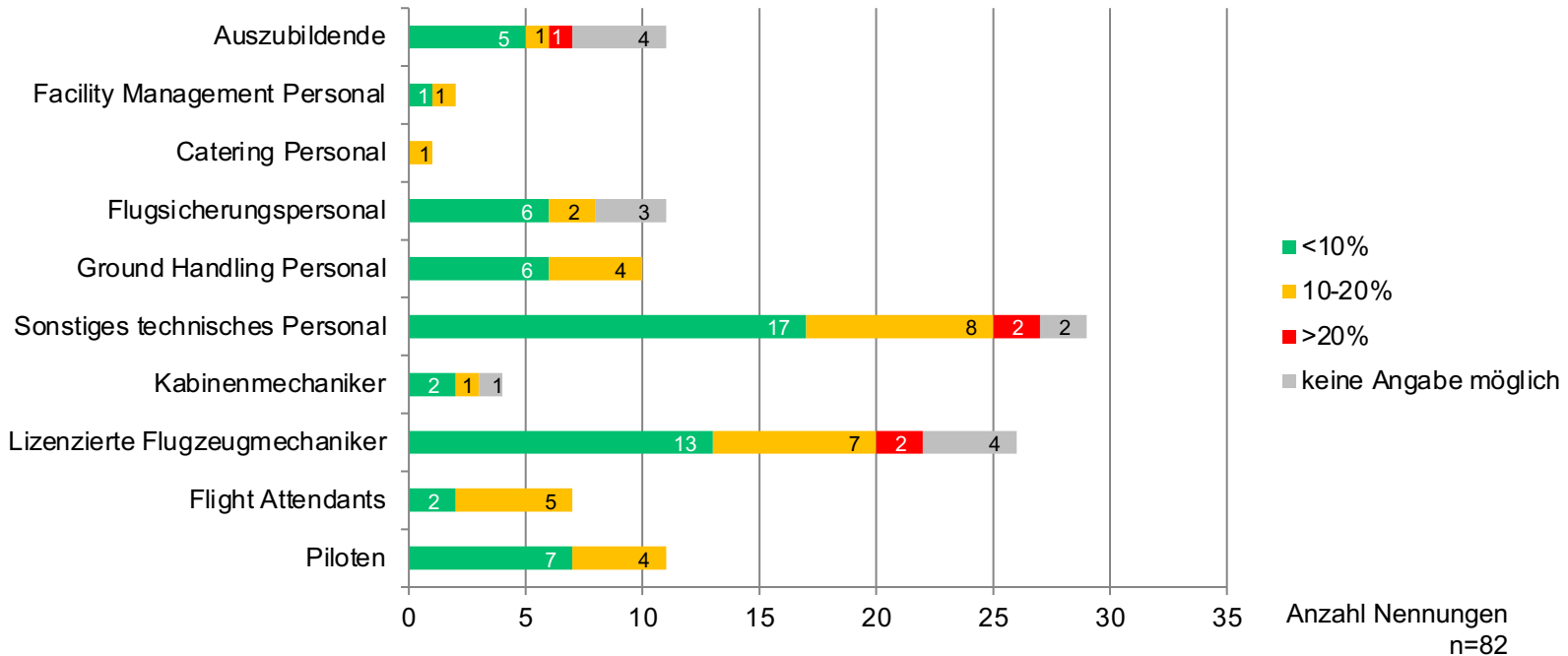
Wie hoch ist die Fluktuation in Ihrer Organisation?



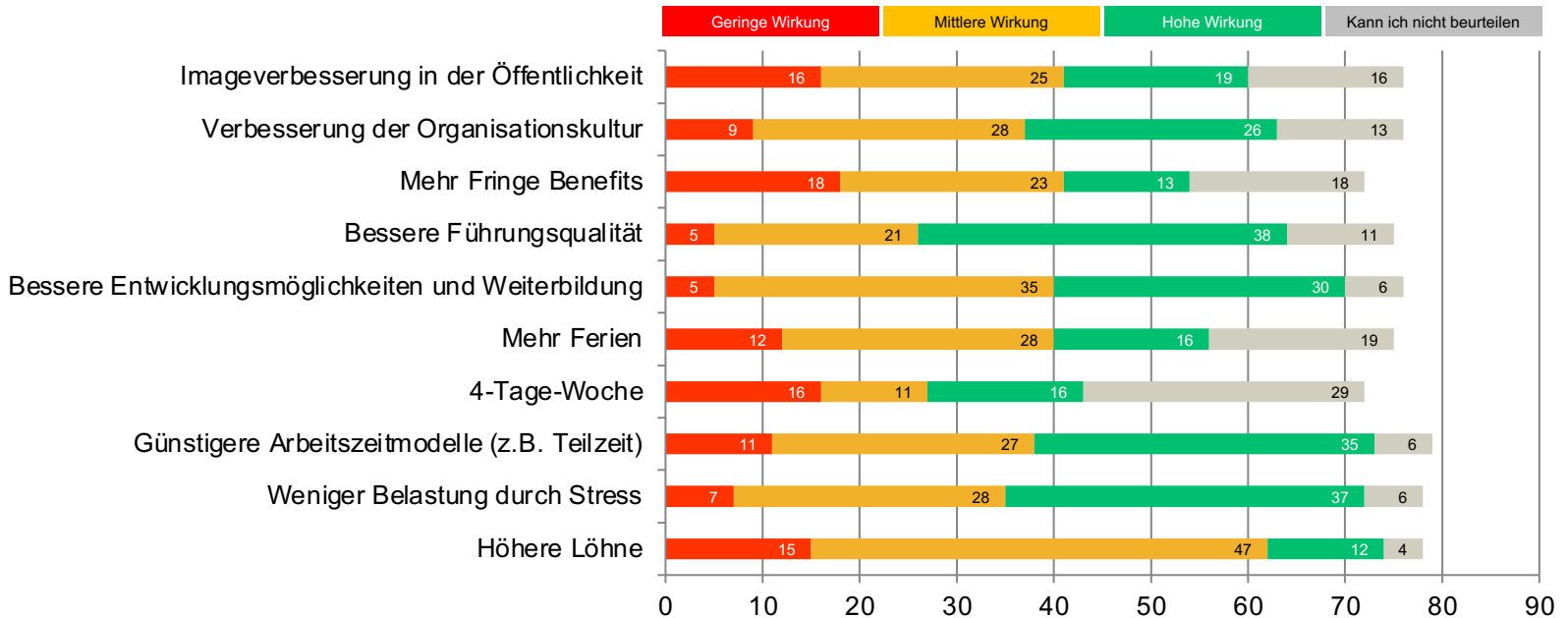
Wie hoch ist die Fluktuation in Ihrer Organisation? (aufgeschlüsselt nach Unternehmensgrösse)



Wie hoch ist die Fluktuation in Ihrer Organisation? (aufgeschlüsselt nach Berufsgruppen)



Mit welchen Massnahmen könnten Sie die Fluktuation in Ihrer Organisation Ihrer Einschätzung nach reduzieren und die Bindung der Mitarbeitenden erhöhen?

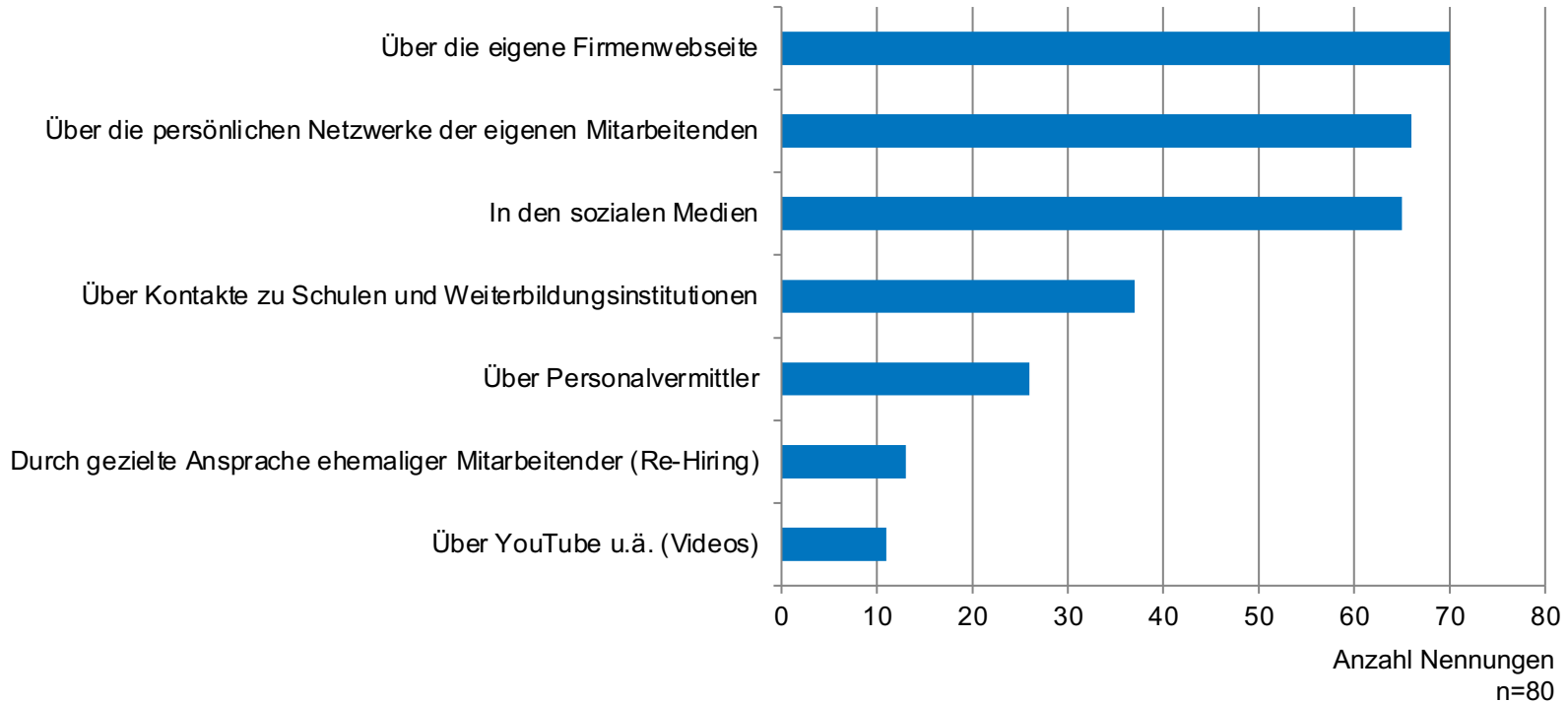


Anzahl Nennungen

n=82

20

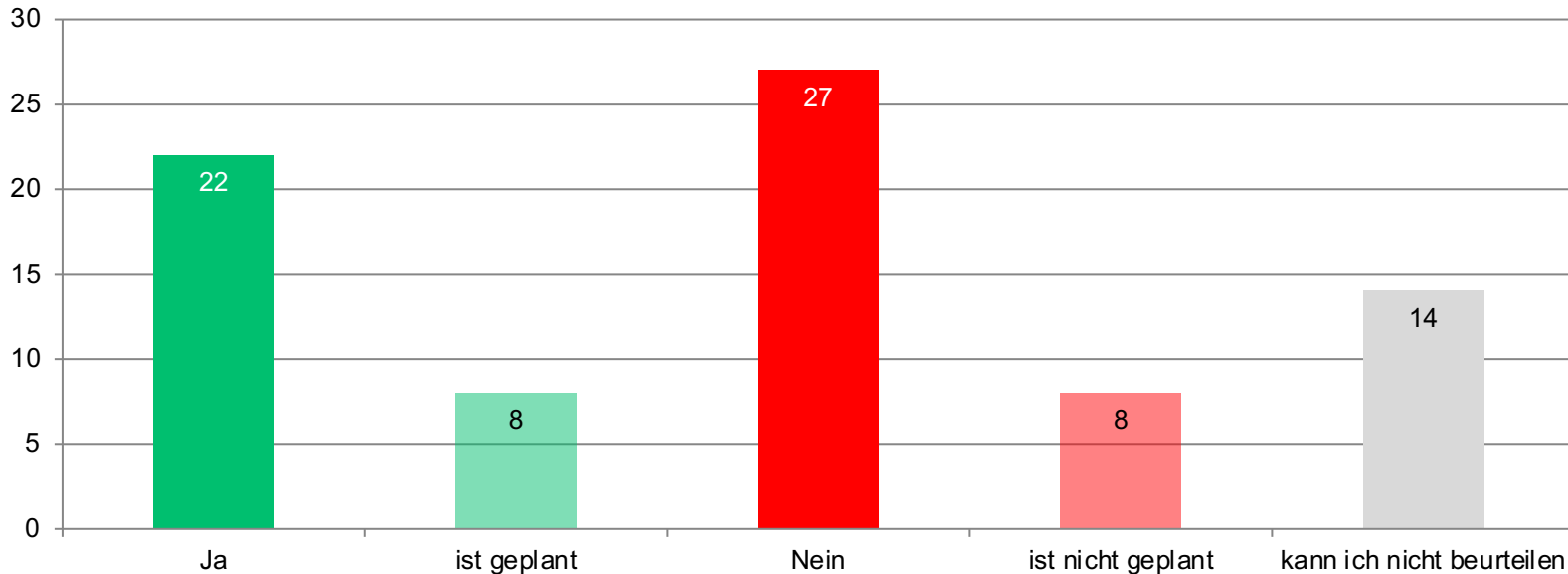
Wo suchen Sie künftige Mitarbeitende?



Wie könnte die Attraktivität der Schweizer Luftfahrt für Fachkräfte gesteigert werden?

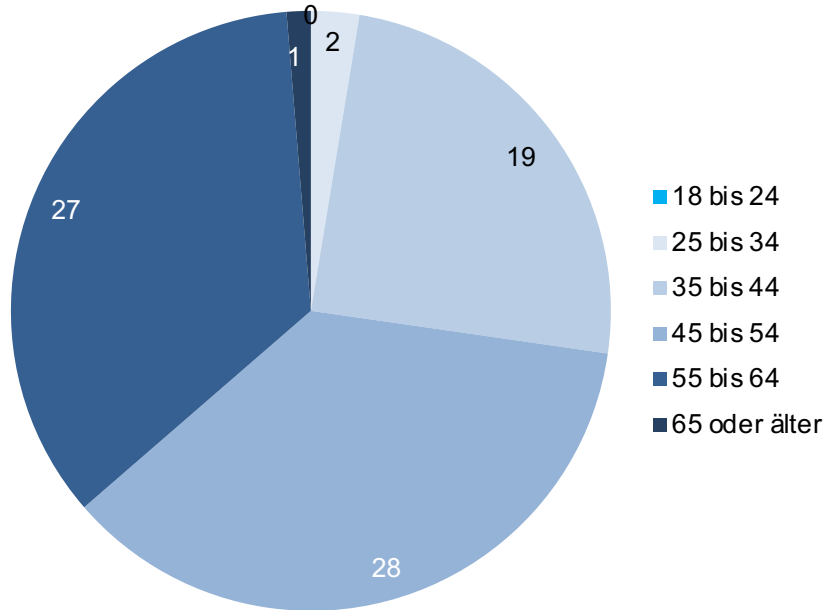
- Attraktivere Arbeitszeitmodelle und Löhne
- Mehr Flexibilität bei den Einsatzmustern und allg. attraktivere Anstellungsbedingungen (nicht nur finanziell)
- Attraktivere Arbeitszeitmodelle, Arbeitsplatzsicherheit, höhere Löhne, bessere Entwicklungsmöglichkeiten (Aus- und Weiterbildung)
- Das Image der Luftfahrt müsste verbessert werden, die Löhne müssten massiv steigen
- Der Arbeit angepasste Ausbildung, mehr Lohn
- Bessere Ausbildungs- / Weiterbildungsprogramme, kostengünstigere und effizientere Zulassungen neuer Technologien. Dezimierung der verteuerten und überdimensionierten Luftamtsblase, Privatisierung BAZL, Deregulierung, zielorientiertes Verhalten der Behörden.
- Nicht zu lange Bildungswege, International gültige Zertifizierung
- Mehr "Swissness", attraktive Jobprofile in der Schweiz behalten (-> Lufthansa), die "eigenen" Marken stärken
- Mehr in das Image und Jugendförderung investieren
- Positionierung als Gesamt-Industrie mit hoher Relevanz in CH und Entwicklungschancen über die verschiedenen Bereiche (MRO, Airline, Zulieferer, Dienstleister, Regulator, Infrastruktur, etc).
- Employer Branding verstärken, Development Path anbieten
- Thema Aviatik Schweiz fördern - zivil und Militär
- Medienpräsenz bei Schulen, Berufsberatungen etc.
- Den Spirit Luftfahrt wieder aufleben lassen und die Klimadiskussion bewusst mit einbinden
- Weniger restriktive Eingriffe durch die Behörden, weniger Papierkrieg
- Emotionen wecken --> Reisen verbindet. Interessante Technik. Massnahmen zur Nachhaltigkeit umsetzen --> walk the talk. Effizienz in den Prozessen, damit Reisen ein freudiges Erlebnis wird/bleibt
- Durch gute Positionierung als eine Industrie die an den wichtigen Herausforderungen (wie Klimawechsel) arbeitet und Lösungen bringt. Mehr die emotionale Bindung der Aviatik in den Fordergrund rücken.
- Mehr Werbung, Ausbildungszulagen / Stipendien
- Interessante Projekte. Mehr Industrie im Bereich Aviatik in der Schweiz
- Bessere Zuweisung und Handhabung der VFAL
- Work-Life Balance verbessern, starke Führung
- Bessere, ehrliche, transparente Bedingungen

Gibt es bereits Kontakte Ihrer Organisation zu anderen Arbeitgebern, um in den nächsten 1-3 Jahren gemeinsam etwas gegen den Fachkräftemangel zu unternehmen?

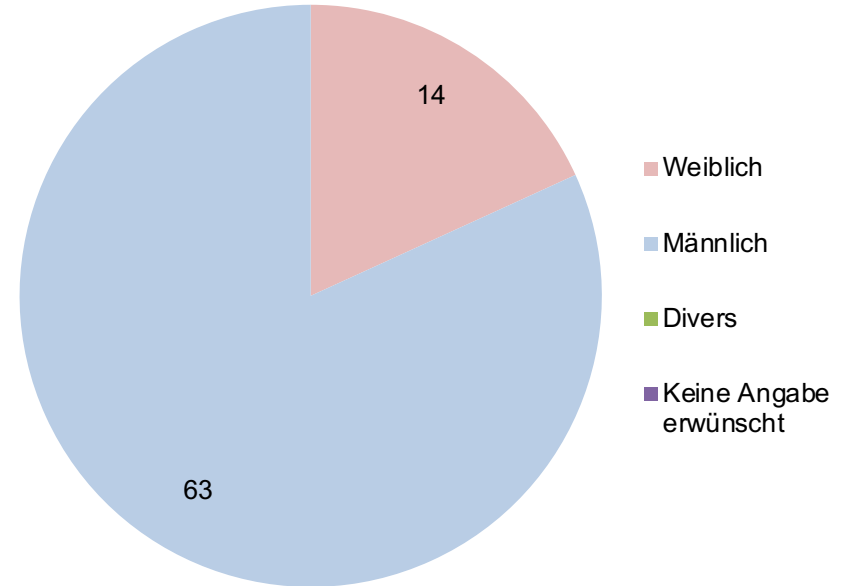


Anzahl Nennungen
n=70

Wie alt sind Sie?



Mit welchem Geschlecht identifizieren Sie sich?



Anzahl Nennungen
n=77