

## **ANTWORTEN LUFTHANSA CARGO AG**

**Claus Wachenheim, Vice President Human Resources**

*1. Welche Bedeutung hat der Bereich Logistik für Ihr Unternehmen?*

Im Rahmen unserer Konzernstruktur ist der Geschäftsbereich Logistik als eigenständige Aktiengesellschaft (Lufthansa Cargo Aktiengesellschaft - LCAG) aufgestellt. Die LCAG beschäftigt weltweit rund 4500 Mitarbeiter.

*2. Inwiefern ist Ihr Unternehmen ein interessanter Arbeitgeber für Logistiker?*

Die LCAG bietet ein breites Spektrum an unterschiedlichen Funktionen im Bereich der Logistik. Neben komplexen logistischen Fragestellungen ermöglichen wir ebenso Mitarbeit und Einblicke in innovative Produkte und Prozesse, die wir für zukünftige Anforderungen entwickeln.

Die konsequente Entwicklung und Qualifizierung unserer Mitarbeiter ermöglicht Karrierewege innerhalb unseres Unternehmens wie auch im gesamten LH-Konzern.

*3. Wie bewerten Sie die Karrieremöglichkeiten für Logistiker in ihrem Unternehmen?*

Die Karrieremöglichkeiten sind grundsätzlich außerordentlich gut. Neben der Vielfalt der spezifischen Funktionen ist hier insbesondere auch unsere Internationalität hervorzuheben. Qualifizierte und mobile Mitarbeiter werden konsequent entwickelt und gefördert.

*4. Welche Qualifikation hat die Mehrzahl Ihrer Logistik-Mitarbeiter?*

Im Wesentlichen finden sich neben Speditionskaufleuten, Betriebswirten, Absolventen von spezifischen Logistikstudiengängen auch Wirtschaftsingenieure unter den Mitarbeitern. Im Bereich der physischen Frachtabfertigung ist die Zahl der unterschiedlichen Grundqualifikationen sehr umfangreich.

*5. Wie schätzen Sie die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in der Logistik allgemein ein?*

Die Entwicklungsmöglichkeiten halte ich für überdurchschnittlich groß. Die zunehmende Globalisierung und die weit verzweigten Wirtschaftsströme erfordern zunehmend mehr Expertise in diesem Segment.

*6. Viele Unternehmen beklagen einen Fachkräftemangel im Bereich Logistik. Was glauben Sie, sind die Ursachen dafür?*

Fehlen eines positiven employer brandings. Zu wenig Fokus auf die Gestaltung einer attraktiven Unternehmenskultur. Keine ausreichende Sourcingstrategie, zu wenig Fokus auf Bindungsinstrumente, keine nachhaltige Mitarbeiterentwicklung.

7. *Hat Ihr Unternehmen auch mit dem Problem zu kämpfen? Wenn ja: Wo fehlen Ihnen im Bereich Logistik die meisten Fachkräfte?*

Unser Unternehmen hat sich frühzeitig auf diese Fragen vorbereitet. Dennoch beschäftigt uns die demografische Entwicklung in besonderem Maße. Neben ausgefeilten Entwicklungsinstrumenten, Bindungs- und Nachwuchsprogrammen bilden wir in großem Umfang im Rahmen der dualen Ausbildung selbst aus. Wir kooperieren mit renommierten Partneruniversitäten und betreiben eine detaillierte strategische Personalplanung um frühzeitig Bestände gegen sich entwickelnde Bedarfe abzugleichen und die notwendigen Maßnahmen frühzeitig einleiten zu können.

Aktuell können wir nicht erkennen, dass unser Bedarf nicht gedeckt wird.

8. *Welche Maßnahmen ergreifen Sie, um Personal anzuwerben?*

Neben intensiven Hochschulkontakten sind wir auf den einschlägigen Absolventenmessen präsent. Wir nutzen Social Media, um die LCAG als attraktiven Arbeitgeber am Markt zu zeigen. Im Internetportal des LH-Konzerns sind wir ebenso vertreten, wie in einschlägigen Printmedien.

Daneben pflegen wir auch bereits den Kontakt mit Schülern im Rahmen von Infoveranstaltungen an Schulen.

9. *Haben Sie Tipps für Studierende/ Auszubildende für einen erfolgreichen Berufseinstieg?*

Flexibilität (insb. räumliche). Gute Qualifikation erlangen. Aktiv den Kontakt suchen. Arbeitsproben im Rahmen von Praktika und Abschlussarbeiten liefern. Breit interessiert aufgestellt sein.

10. *Was können Sie Berufsanfängern für eine erfolgreiche Karriereplanung mit auf den Weg geben?*

Offenheit, Mobilität, vielseitiges Interesse und Unabhängigkeit in der Meinungsbildung zeigen.