

Forschungsprojekt 3.6.002

Berufsverläufe von Fachkräften in der Reisebranche. Wie haben Reiseverkehrskaufleute Berufserfahrung und Fortbildung nach ihrer Ausbildung verbunden?

Projektbeschreibung

Ursula Wenzel
Klaus-Dieter Mohr

Laufzeit: I-95 bis III-96

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 0
E-Mail: zentrale@bibb.de

www.bibb.de

Nach Schätzung der Welttourismus-Organisation bleibt die Wachstumsrate der Reise- und Tourismusbranche weiter stabil. Bis zum Jahr 2000 wird ein durchschnittliches jährliches Wachstum von 3,7 Prozent erwartet (FVW International vom 19.7.94). Auch in Deutschland ist die Reisebranche ein bedeutender Wirtschaftszweig, für den 1994 ein Umsatzzuwachs von 5% erwartet wird. Von 2 Mio. Voll- und Teilzeit-Beschäftigten im Tourismus (DRV 1993) arbeiten rund 50.000 in Reisebüros und bei Reiseveranstaltern. Der/die Reiseverkehrskaufmann/-kauffrau (RVK) ist der einzige Ausbildungsberuf in der Reisebranche. Die Hälfte aller Beschäftigten bei Reiseveranstaltern/-vermittlern gaben bei der Befragung des Deutschen Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts für Fremdenverkehr den RVK als ihren Ausbildungsberuf an (DWIF 1991, Seite 148). Betrieblich ausgebildete Reiseverkehrskaufleute finden relativ leicht einen Arbeitsplatz. Umschüler sowie Fach-/Hochschüler mit geringer praktischer Erfahrung stoßen bei den Arbeitgebern dagegen im allgemeinen noch auf Skepsis. Ein Verdrängungswettbewerb durch Absolventen der Fach-/Hochschulen scheint noch nicht wirksam zu sein. Dennoch wird die zunehmende Absolventenzahl an schulisch bzw. akademisch ausgebildeten Touristikfachleuten einen Angebotsdruck erzeugen, der nicht ohne Einfluß auf die Situation der aus dem dualen Ausbildungssystem hervorgegangenen Arbeitsplatzinhaber sein wird. Da die Zahl der touristisch orientierten Hochschulabsolventen sich bis zum Jahr 2000 verdoppeln wird (1992=500; 2000=1.000 Absolventen), werden sich mehr berufserfahrene Reiseverkehrskaufleute im Wettbewerb mit akademisch vorgebildeten Bewerbern messen müssen. Konkurrenz haben die Reiseverkehrskaufleute besonders von Fachhochschülern bei Reiseveranstaltern und Fremdenverkehrsämtern zu erwarten. Die Hochschüler werden eher auf Positionen in der Aus- und Weiterbildung von Tourismusabteilungen bei Bund und Ländern und Fremdenverkehrsverbänden drängen. Die ungebrochene Studierneigung der Nachwuchsgeneration (2010 werden über 40% eines Altersjahrganges studienberechtigt sein; vgl. Schaubilder zur Berufsbildung 1994) und der weiter angestrebte Ausbau der Hochschulen wird die Karrierechancen der betrieblich ausgebildeten Fachleute der Reisebranche beeinflussen. Mit dem Ausscheiden der Aufbaugeneration werden Führungspositionen frei, die in der Reisebranche bisher nur zur Hälfte mit Akademikern besetzt sind. Generell ist allerdings zu befürchten, daß bei weiter steigendem Angebot an akademisch ausgebildeten Absolventen betrieblich Ausgebildete, die sich nicht kontinuierlich fortgebildet haben, beim anstehenden Generationenwechsel um die Chance der Übernahme von Führungspositionen gebracht werden. In den letzten 5 Jahren hat sich das Angebot an Fortbildung staatlicher wie privater Anbieter stark erweitert (siehe 1994 erschienene Informations-Broschüren: 1. des Bundesverbandes mittelständischer Reiseunternehmen e.V., 2. Zusammenstellung des Deutschen Seminars für Fremdenverkehr Berlin, erarbeitet im Rahmen des Förderprojektes "Personal-Qualifizierung-Multiplikatoren", und 3. die Blätter für Berufskunde der Bundesanstalt für Arbeit). Da bisher

keine verbindlichen Qualitätskriterien zur Verfügung stehen, bleibt es für den Fortbildungswilligen jedoch auch mit diesen Informationshilfen schwierig, die richtige Auswahl zu treffen. Dieses Forschungsprojekt will durch die Beschreibung realer Berufsverläufe darstellen, wie Reiseverkehrskaufleute Ausbildung, Berufserfahrung und Fortbildung 5 und 10 Jahre nach Ausbildungsabschluß verbunden haben. Dabei werden sich Muster beruflicher Werdegänge abzeichnen, die Mitarbeitern, Verantwortlichen für betriebliche Personalentwicklung und Fortbildungsanbietern Hinweise geben über Art, Inhalt, Qualität und Verwertbarkeit von Qualifikationen. Die Berufsverläufe werden ebenfalls zeigen, wie bei jüngeren Beschäftigten der Reisebranche interne und externe Qualifizierung ihre berufliche Stellung beeinflusst haben. Mit der zusätzlichen Befragung von Verantwortlichen in Betrieben, Personal- und Ausbildungsleitern, Arbeitnehmervertretern usw. wird dargestellt, wie diese Qualifizierungsverläufe der Fachkräfte in der Reisebranche einschätzen. Durch den Vergleich der beruflichen Entwicklung von betrieblich Ausgebildeten mit "Quereinsteigern" (Absolventen von Berufsfachschulen, Fach-/Hochschülern) kann im weiteren Sinne auch ein Beitrag zur Diskussion um die Verwertung von beruflicher und akademischer Bildung in der Praxis geleistet werden.

Das Projekt ist dem Forschungsschwerpunkt 6 "Wirksamkeit der Maßnahmen und Instrumente zur Gestaltung beruflicher Bildung (Bildungspolitik)" zugeordnet.

- Aufzeigen von Berufsverläufen von Reiseverkehrskaufleuten 5 und 10 Jahre nach Ausbildungsabschluß in den Tätigkeitsbereichen Reisevermittlung, Reiseveranstaltung, Kur- und Fremdenverkehr.
- Ermitteln der Akzeptanz von Fortbildungsmaßnahmen in der Reisebranche.
- Beschreiben gefundener Beziehungen zwischen Qualifizierung (Fremdsprachen, Kenntnisse zu Beförderungslizenzen, spez. Reservierungssystemen, Back-office, Firmendienst, Marketing, PR-Arbeit usw.) und betrieblicher Stellung nach fünf-/ zehnjähriger Tätigkeit.
- Bestimmen der Situation von RVK im beruflichen Wettbewerb mit "Quereinsteigern".
- Ausgehend von der vorangestellten Problemskizze sollen folgende Forschungshypothesen überprüft werden:
 - Die Attraktivität der betrieblichen Ausbildung kann gefördert werden durch Beschreibung der Verwertbarkeit von Aus- u. Fortbildungsangeboten, die potentiellen Auszubildenden Karrierechancen aufzeigen.
- Ausgebildete RVK haben in der Reisebranche bei entsprechender Fortbildung gute Aufstiegsmöglichkeiten. Effiziente Fortbildung auf hohem Niveau kann betrieblich Ausgebildete so qualifizieren, daß sie im Wettbewerb um Führungspositionen mit Fach- und Hochschülern ihre Aufstiegschancen erhalten.