

Forschungsprojekt Nr.: 3.6002**Berufsverläufe von Fachkräften in der Reisebranche. Wie haben Reiseverkehrskaufleute Berufserfahrung und Fortbildung nach ihrer Ausbildung verbunden?****Bearbeiterin**

Wenzel, Ursula

Laufzeit

I/95 bis III/96

Ausgangslage

1995 hatte das Bundesinstitut für Berufsbildung ein Forschungsprojekt mit dem Ziel begonnen, Karrierechancen betrieblich Ausgebildeter mit Berufsverläufen akademischer Fachkräfte zu vergleichen. Am Beispiel der Reisebranche wurde untersucht, inwieweit beruflich Qualifizierte vergleichbare Chancen wie Absolventen anderer Ausbildungsgänge haben.

Der Reiseverkehrskaufmann/ die Reiseverkehrskauffrau (RVK)¹ ist der einzige Ausbildungsberuf in der Reisebranche. Betrieblich ausgebildete Reiseverkehrskaufleute finden heute noch relativ leicht einen Arbeitsplatz. Umschüler sowie Fach-/Hochschüler mit geringer praktischer Erfahrung stoßen bei den Arbeitgebern dagegen im allgemeinen 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 Jahre 2000 verdoppeln wird², werden sich dann sogar berufserfahrene Reiseverkehrskaufleute im Wettbewerb mit akademisch vorgebildeten Bewerbern messen müssen.

Die ungebrochene Neigung der Nachwuchsgeneration die Studienberechtigung³ zu erlangen und der weiter angestrebte Ausbau der Hochschulen wird die Karrierechancen der betrieblich ausgebildeten Fachleute der Reisebranche beeinflussen.

Generell ist zu befürchten, daß bei weiter steigendem Angebot an akademisch ausgebildeten Absolventen betrieblich Ausgebildete, die sich nicht kontinuierlich

¹ Zur besseren Lesbarkeit wird im weiteren Text die Abkürzung RVK für die weibliche und die männliche Form des Ausbildungsberufs verwendet

² NAHRSTEDT, Wolfgang u.a.: Tourismusberufe für Hochschulabsolventen. Untersuchung zur Sicherung der Effizienz und Qualität der Aus- und Weiterbildung von Tourismusexperten an deutschen Hochschulen mit besonderer Berücksichtigung der Differenzierung nach Universitäten und Fachhochschulen, Institut für Freizeitwissenschaft und Kulturarbeit e.V., Bielefeld 1994

³ Die KMK prognostiziert bis zum Jahr 2000 einen weiteren Anstieg auf 40% eines Jahrganges; diese 40% sollen bis 2010 bestehen bleiben. Vgl.: Arnold, Rolf, „Das duale System der Berufsausbildung hat eine Zukunft“. In: BWP, Heft 1, 1993, Seite 22

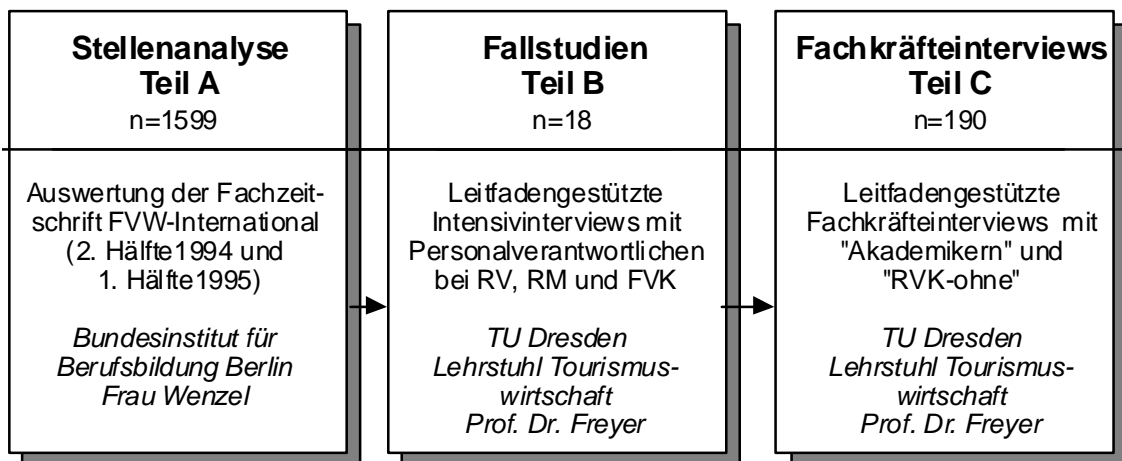
fortgebildet haben, beim anstehenden Generationenwechsel um die Chance der Übernahme von Führungspositionen gebracht werden.

Ziele

Das Forschungsprojekt sollte am Beispiel des Ausbildungsberufs RVK der Frage nachgehen, wie mit Beschreibung der Verwertbarkeit von Aus- und Fortbildungsangeboten Karrierechancen wahrgenommen werden können. Die Hypothese sollte überprüft werden, ob Reiseverkehrskaufleute bei entsprechender Fortbildung gute Aufstiegsmöglichkeiten in der Reisebranche haben. Auch war zu prüfen, wie effiziente Fortbildung auf hohem Niveau betrieblich Ausgebildete so zu qualifizieren vermag, daß sie im Wettbewerb um Führungspositionen mit Fach- und Hochschülern ihre Aufstiegchancen bewahren.

Methodische Hinweise

Das Forschungsprojekt wurde in drei Stufen durchgeführt:



Die Zeitschrift „FVW international“ wurde nicht nur ihres großen Stellenmarktes⁴ wegen ausgewählt, sondern auch aus Gründen der Vergleichbarkeit mit älteren Untersuchungen aus den Jahren 1987/88. Damit waren Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen zu dokumentieren.

Die Leitfäden wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung entwickelt. Die Auswahl der Betriebe für die Expertenbefragung wurde unterstützt durch ein Sachverständigengremium: Die Betriebe wurden nach regionaler Verteilung, Zahl der Beschäftigten und Betriebsart⁵ in den alten Bundesländern und Berlin ausgewählt.

⁴ 85 % aller Stellenanzeigen der Reisebranche werden hier veröffentlicht

⁵ Reisemittler, Reiseveranstalter und Kur- und Fremdenverkehrsbetriebe

Regionale Verteilung der Fallstudien nach Betriebsart
(alte Bundesländer)⁶

Region	Reisevermittler	Reise- veranstalter	Fremdenver- kehrsämter, GmbHs	Kurver- waltungen, GmbHs	Anzahl der Fallstudien
Nordrhein - Westfalen	3 Un ⁷ Ke ⁸ Ko ⁹	1	1	---	5
Bayern	2 Un,Ke	---	---	1	3
Baden- Württemberg	2 Un, Ko	1	---	---	3
Hessen	2 Un, Ke	---	1	---	3
Niedersachsen	1 Un	1	---	---	2
Berlin	2 n, Fr ¹⁰	---	---	---	2
Fallstudien	12	3	2	1	18

Die überwiegende Zahl der Probanden der Fachkräftebefragung wurden nach regionaler Vorgabe zufällig ausgewählt (Ausnahme Reiseveranstalter und Fremdenverkehrsbetriebe).

Ergebnisse

Teil A: Auswertung von Stellenanzeigen

Die Analyse der Stellenangebote 1994/1995 der führenden Fachzeitschrift der Touristikbranche, „FVW international“, ergab ein differenziertes Anforderungsprofil für touristische Fachkräfte. In 1599 Stellenanzeigen wurden 591 Reiseverkehrskaufleute und 43 Fach-/Hochschulabsolventen gesucht. Diese Größenordnung zeigt, daß ein Verdrängungswettbewerb durch akademisch vorgebildete Bewerber auf dem touristischen Arbeitsmarkt noch nicht stattfindet. Unter den Angeboten für Akademiker ist der prozentuale Anteil an Positionen für Führungskräfte allerdings bereits doppelt so hoch. Diese werden mit guten betriebswirtschaftlichen Kenntnissen für qualifizierte kaufmännische Fachaufgaben gesucht.

Bei Stellenangeboten, die Mitarbeiter mit einem betrieblichen Ausbildungsabschluß suchen, werden spezielle Fachqualifikationen stärker gefordert als in der Gesamtheit der Stellenangebote. Höhere Anforderungen werden gestellt bei Kenntnissen wie

⁶ nur Alte Bundesländer, da Berufserfahrene mit der betrieblichen Ausbildung RVK im Mittelpunkt der Untersuchung standen

⁷ Ungebundene Reisebüros

⁸ Ketten-Büros

⁹ Kooperationen

¹⁰ Franchise

CRS¹¹, IATA¹², DB¹³ und auf dem Gebiet der Touristik¹⁴. Auch Schlüsselqualifikationen, wie Teamfähigkeit, Selbständigkeit und Kommunikationsfähigkeit, werden in den Angeboten für Reiseverkehrskaufleute häufiger genannt als in der Gesamtheit der Anzeigen (Abb. 1).

In Stellenangeboten für Berufsanfänger (ohne Nennung RVK) werden gleich häufig (51%) gute IATA-Kenntnisse wie bei Angeboten für Reiseverkehrskaufleute gefordert, jedoch nur halb so häufig CRS, und nur in 10% der Angebote werden gute DB-Kenntnisse erwartet.

Die Verteilung der erfaßten Stellenangebote der Fachzeitschrift „FVW international“ spiegelt in etwa das Verhältnis der beschäftigten Mitarbeiter nach Unternehmensart wider. So suchten in 65% der Anzeigen Reisemittler¹⁵, in 20% Reiseveranstalter und in 15% Kur-/Fremdenverkehr, Autovermietung, Hotels oder Airlines neue Mitarbeiter.

Qualifikationsanforderungen in Stellenangeboten

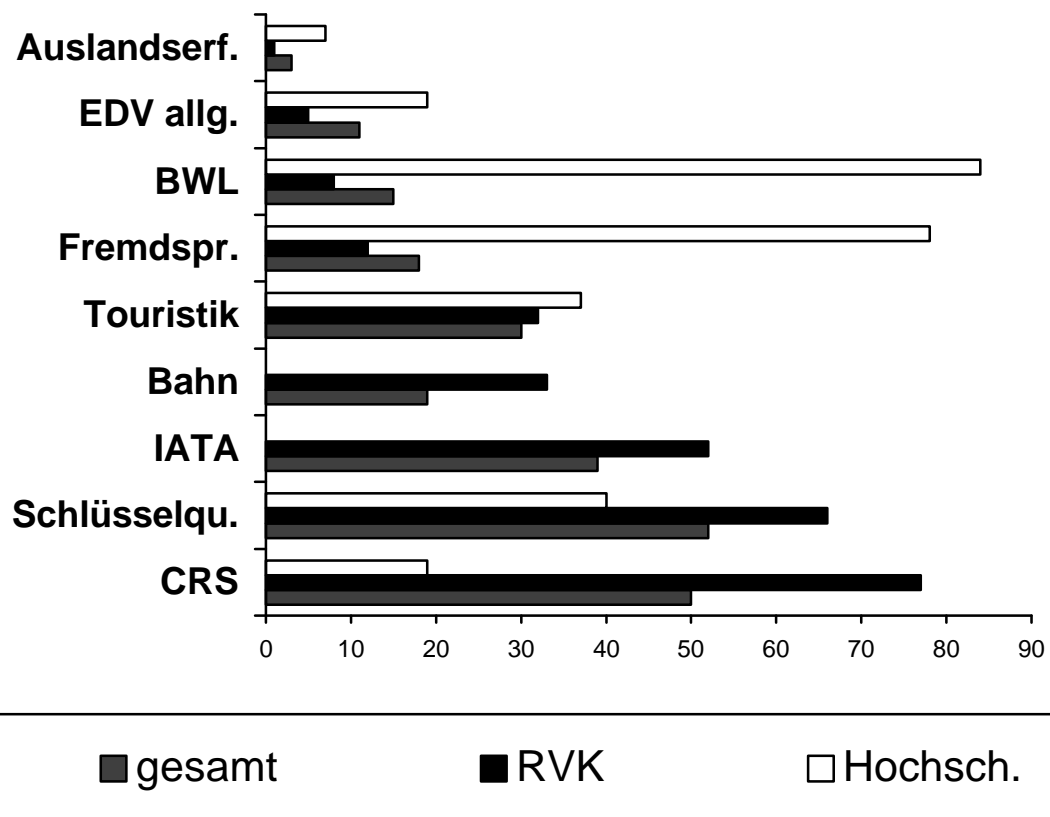


Abb. 1: Qualifikationsanforderungen in Stellenangeboten FVW international
2. Hälfte 1994/1. Hälfte 1995

Die Auswertung nach den Betriebsarten Reisemittler, Reiseveranstalter und Airlines zeigen, welche unterschiedlichen Anforderungen an die gesuchten Mitarbeiter in den einzelnen Betriebsarten gestellt werden. So werden Fremdsprachenkenntnisse nur in

¹¹ Computer-Reservierungs-Systeme

¹² International Air Transport Assoziation

¹³ Kenntnisse im Bereich des Verkehrsträgers Deutsche Bahn AG

¹⁴ z.B. gute Produkt- und Zielgebietenkenntnisse zum Verkauf von Pauschalreisen

¹⁵ Reisebüros

5% der Anzeigen von Reisemittlern, immerhin in 32% von Reiseveranstaltern, aber schon in 80 % der Angebote von Airline-Büros erwartet.

Allgemeine Reservierungskennntnisse (vor allem START¹⁶) benötigen 61% der Reisemittler, 38% der künftigen Airlines-Mitarbeiter, jedoch nur 21% der gesuchten Mitarbeiter für Reiseveranstalter. DB-Kennntnisse benötigt jeder 4. bei Reisemittlern, aber in nur 2% der Angebote für Veranstalter werden solche Kennntnisse gefordert. Allein touristische Kennntnisse werden in den drei untersuchten Betriebsarten etwa gleich häufig verlangt. Die gefundenen Ergebnisse zeigen die unterschiedlichen Anforderungen der einzelnen Unternehmensarten.

Teil B und C:

Ergebnisse der Expertengespräche und der Fachkräfteinterviews

- Viel Trennendes und wenig Gemeinsames

Die Auswertung der leitfadengestützten Intensivinterviews mit Fach- und Führungskräften¹⁷ im Rahmen der Expertenbefragung und die leitfadengestützten Fachkräfteinterviews ergaben für die verschiedenen Betriebsarten Reiseveranstalter, Reisemittler und Fremdenverkehrsbetriebe viel Trennendes und wenig Gemeinsames. Neben grundsätzlichen Unterschieden bei den Beschäftigungsfeldern innerhalb des touristischen Leistungsprozesses werden Fragen zur Personalentwicklung auch durch die sehr unterschiedlichen Organisationsstrukturen der Unternehmen erheblich beeinflußt. Flache Hierarchien und niedrige Gesamtzahl der Beschäftigten bei Reisemittlern sowie unterschiedliche Rechtsformen bei Fremdenverkehrsbetrieben sind Spezifika, die zu unterschiedlichen Strukturen führen und Auswirkungen auf Berufsausbildung, auf Personalplanung, Fort- und Weiterbildung sowie Aufstiegsmöglichkeiten haben.

- Der/die Reiseverkehrskaufmann/-kauffrau als Basis der Betriebe

Für den Reiseveranstalter und Reisemittlerbereich steht die duale Ausbildung zum RVK im Vordergrund, unabhängig davon, ob die Unternehmen selbst ausbilden oder ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen¹⁸ von anderen Betrieben ausbilden lassen. Ungelernte oder angelernte Kräfte haben heute kaum noch eine Einstiegschance (Ausnahme: Reisemittler mit ausschließlich Last-minute-Reisen). Insgesamt hat die Branche damit einen bemerkenswert hohen qualifizierten Berufsstand von Mitarbeitern mit überwiegend touristischer Berufsausbildung.

Bei den untersuchten Fremdenverkehrsbetrieben ist diese Ausbildung allerdings nur z.T. anerkannt. Hier steht diese im Wettbewerb mit anderen Berufen des dualen Systems, wie Hotelkaufmann/-frau, Bankkaufmann/-frau und Bürokaufmann/-frau.

Wird selbst nicht ausgebildet, fehlt es meist an geeignetem Platzangebot in den teuren Verkaufsräumen, oder es gibt keine Personen mit Ausbilderqualifikation¹⁹.

Mangelnde Aufstiegschancen bei den Mittlern und geringe Vergütung verstärken das Ausscheiden bzw. den Wechsel des Arbeitsplatzes. Die Mehrzahl der Beschäftigten ist bei kettengebundenen Reisemittlern mit durchschnittlich 4 bis 10 Mitarbeitern tätig. Das durchschnittliche Monatseinkommen der Befragten lag nach 5-10 Berufsjahren zwischen 3.500 DM und 4.000 DM Brutto. Nur jeder Zehnte hatte ein Einkommen über 5.000 DM. Auch Fachkräfte mit zusätzlichem Studium werden nicht automatisch höher

¹⁶ START ist der größte Softwareanbieter in Deutschland für die Reisebranche.

¹⁷ Personalleitung, Ausbilder, Verkaufsleiter, Geschäftsführer, Marketingleiter, Kurdirektoren, Leiter Verkehrsamt, Büroleiter und Mitarbeiter

¹⁸ Zur besseren Lesbarkeit wird im weiteren nur noch die männliche Form verwendet.

¹⁹ Ausbildereignungsprüfung, eine bei den Kammern abzulegende Prüfung

vergütet. Dagegen ist es auch für Mitarbeiter, die nur eine RVK-Ausbildung aufweisen, möglich, über 7.000 DM zu verdienen. Bei den Gehaltsgruppen zwischen 6.001 und 7.000 DM ist der Anteil bei beiden Gruppen gleich. Erst bei Bruttoeinkommen über 7.000 DM ändert sich das Verhältnis zugunsten der Akademiker. In der Gruppe der am besten Verdienenden erreichen rund 70 von 1000 Akademikern über 7.000 DM, während nur 7 von 1000 der RVK ohne Studium in diese Einkommensklasse vorstoßen.

Im Durchschnitt besucht ein Mitarbeiter im Laufe seiner Tätigkeit mindestens eine Fort- bzw. Weiterbildung pro Jahr zu einem neuen Themenkomplex, der im engeren Zusammenhang mit seinem Aufgabengebiet steht. Er ist hauptsächlich als Counter-Allround-Kraft eingesetzt und benötigt besondere Kenntnisse in den CRS, hier vor allem in START, gute Zielgebiets- und Produktkenntnisse sowie mindestens als Fremdsprache Englisch. Der Beschäftigte ist dabei mehr geschulter Verkäufer als sachbearbeitender kaufmännischer Mitarbeiter.

- Fortbildung dient zur Sicherung des Arbeitsplatzes

Hauptaufgabe der Fort- und Weiterbildung ist die ständige Anpassung an die sich verändernden betrieblichen Erfordernisse. Schulungsangebote zur Fort- und Anpassungsbildung werden auch genutzt, um inhaltliche Defizite nach der beruflichen Ausbildung zu kompensieren. Die inhaltliche Ausbildung ist wie bei anderen Ausbildungsgängen nach einigen Berufsjahren anpassungsbedürftig. Notwendige Spezialisierung am Arbeitsplatz erfordert daher verstärkt Maßnahmen zur tätigkeitsbezogenen Anpassungsfortbildung. Ein hoher Bedarf an Spezialisierung und Fortbildung dient zum Erhalt des Status quo. Ständige Fortbildungsaktivitäten des Mitarbeiters sind Voraussetzung, um den bestehenden Anforderungen am Arbeitsplatz gewachsen zu sein, aber auch um die nötigen Voraussetzungen für einen eventuellen Arbeitsplatzwechsel zu schaffen.

Der Tourismus stellt sich in der Expertenbefragung als eine Branche dar, in der Mitarbeiter ein hohes zeitliches Fortbildungsbudget haben. Pro Jahr stehen durchschnittlich zwischen 7 bis 12 Tagen als Fortbildungstage zur Verfügung. Dabei wird allerdings auch deutlich, daß Fortbildungen zielgerichtet auf das Aufgabengebiet des Mitarbeiters ausgerichtet werden, und häufig die Initiative für Fortbildungen betrieblich gesteuert wird. In Abhängigkeit von der Größe des Unternehmens besteht das Angebot an Fortbildungsmaßnahmen bei der Mehrheit der Unternehmen eher aus externen Angeboten. Lediglich touristische Großbetriebe besitzen ein internes Fortbildungsangebot. Die zunehmende Konzentration und Kettenbildung, aber auch der zunehmende Anschluß an Kooperationen ermöglichen es allerdings auch den Reisemittlern, betriebsbezogene Fortbildungen intern anzubieten.

Insgesamt scheint der Markt zwischen Angebot und Nachfrage nach Fortbildung zu funktionieren. Wichtigste Themen der Fortbildungen sind Zielgebietskenntnisse sowie EDV und hier vor allem Computer-Reservierungs-Systeme und Verkaufsschulungen. In den letzten 5 Jahren haben 93% der befragten Fachkräfte Lehrgänge, Kurse oder Seminare besucht, die der Fort- und Weiterbildung im Beruf dienen (s. Abb. 2).

Beruflich am besten verwertbare Fortbildungsthemen

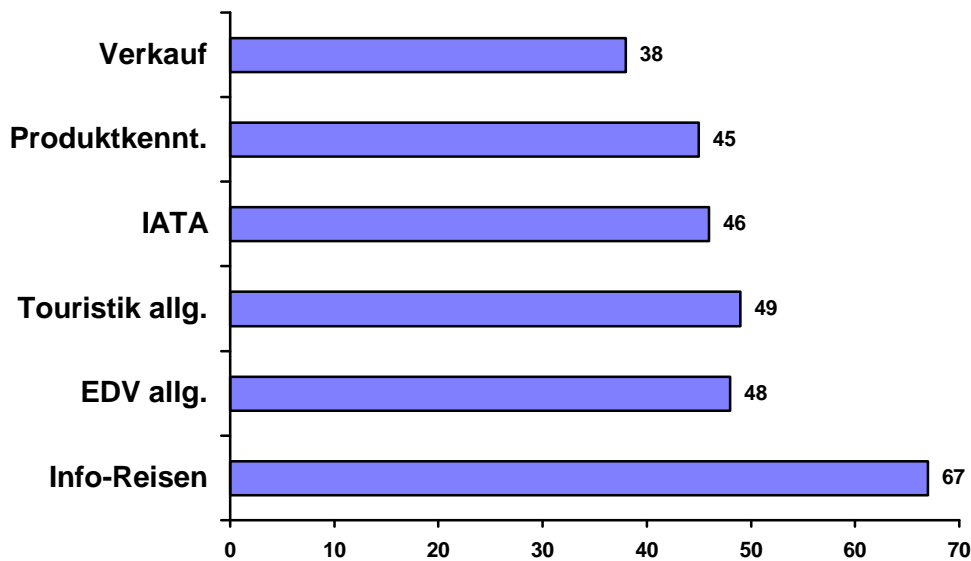


Abb. 2: Beruflich am besten verwertbare Fortbildungsthemen

Dabei erfüllt die Mehrzahl der Fortbildungen für den Mitarbeiter in erster Linie die Aufgaben der Erweiterung beruflicher Kenntnisse (38%), des weiteren der Auffrischung beruflicher Kenntnisse (21%), nur 3% der Fortbildungsbemühungen dienen in erster Linie dem beruflichen Aufstieg. Dem Unternehmen sichern sie vor allem Wettbewerbsfähigkeit, weshalb diese bereit sind, entsprechend in ihre Mitarbeiter zu investieren. 80% der Befragten lesen entsprechende Fachliteratur, und 21% geben an, daß sie ihre heutigen zusätzlichen Kenntnisse auch in der Freizeit erworben haben.

79% der Befragten stimmen der Aussage zu, in Zukunft Fortbildungslehrgänge zu besuchen, um ihren Arbeitsplatz zu erhalten.

- Fortbildung als Karrieresprung bei Arbeitsplatzwechsel

Weiterbildungsbemühungen der Mitarbeiter und hier vor allem die Weiterbildung zum/zur Touristikfachwirt/-wirtin werden je nach Art des Betriebes ziemlich unterschiedlich eingeschätzt.

Zum einen gibt es z. T. inhaltliche Kritik an einer zu starken Orientierung am Fremdenverkehr, zum anderen entsteht durch die Weiterbildung ein Vergütungskonflikt: Der weitergebildete Mitarbeiter erwartet höhere Verdienstmöglichkeiten, die der Betrieb nicht leisten kann und auch nicht begründet sieht. In seinen Augen kann der Mitarbeiter die in der Weiterbildung erworbenen Kenntnisse nicht direkt und unmittelbar in seinem Aufgabengebiet nutzen (vgl. Abb. 3). Häufig kommt das Erreichen des Abschlusses erst bei einem Arbeitsplatzwechsel zum Tragen, z.B. bei Bewerbungen in größeren Unternehmen.

Für Arbeitnehmer spielen neben den genannten Aufstiegsmöglichkeiten allerdings auch Aspekte der "Unabhängigkeit" und "Erweiterung des Horizontes" eine wichtige Rolle für die Aufnahme einer entsprechenden berufsqualifizierenden Weiterbildung.

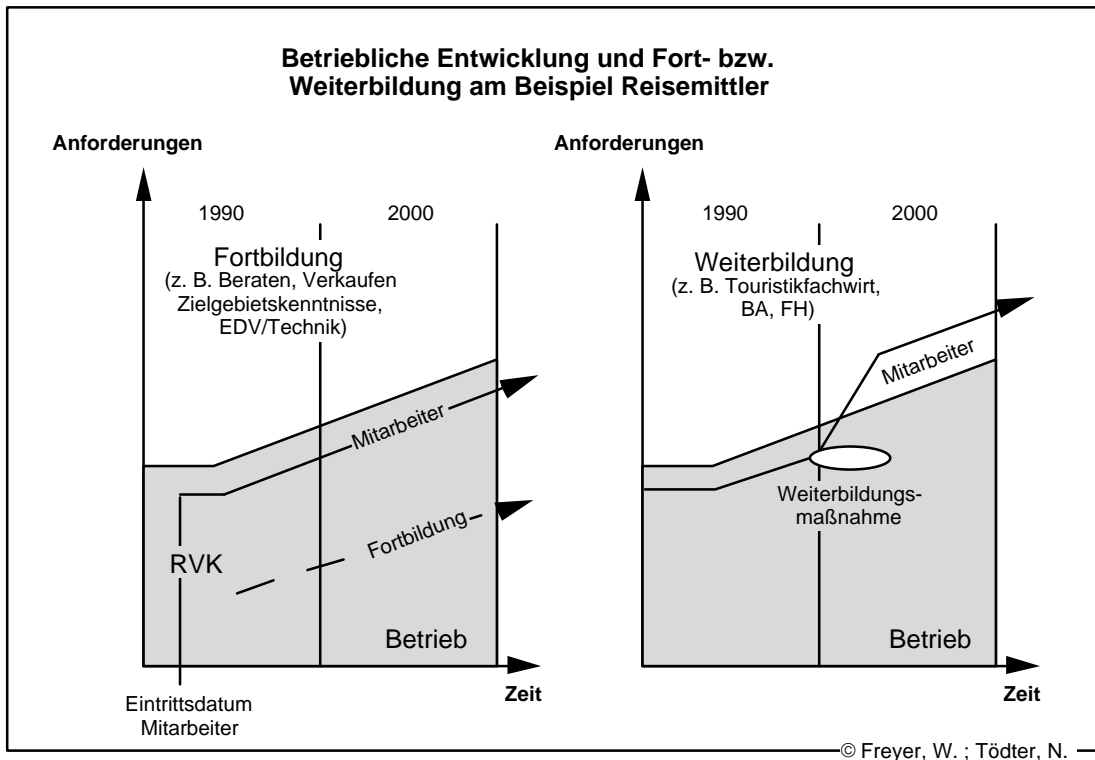


Abb. 3: Betriebliche Entwicklung und Fort- und Weiterbildung am Beispiel Reisemittler

- Konkurrenzsituationen bestehen nur in Einzelfällen

Konkurrenzsituationen zu Absolventen der Fachhochschulen und Universitäten bestehen für Reiseverkehrskaufleute bei der Mehrzahl der Unternehmen noch nicht. Lediglich in den wenigen touristischen Großunternehmen, vor allem des Veranstalterbereichs, konkurrieren zunehmend tourismusspezifisch ausgebildete Fachhochschul- und Universitätsabsolventen mit allgemein betriebswirtschaftlichen Hochschulabsolventen um wenige Traineeplätze. Diese Betriebe sind allerdings auch in der Lage, mit privaten Bildungsträgern oder Berufsakademien eigene "regionale" Wege zu gehen und sich insofern ein Stück weit unabhängig von allgemeinen Bildungsentwicklungen zu machen. Dies hat u.a. zur Folge, daß auch bereits betrieblich ausgebildete Reiseverkehrskaufleute ein Studium anschließen oder berufsbegleitend durchführen, um dann wieder in die Branche bzw. das gleiche Unternehmen zurückzukehren.

Dabei ist selbst ein Abschluß eines Studiums an Fachschulen, Berufsakademien etc. keine Garantie für eine berufliche Karriere. Insgesamt geben 25% der Befragten mit weiterführendem, berufsqualifizierendem Abschluß (ohne Touristikfachwirt) an, daß ihre Haupttätigkeit die einer Counter-Allround-Fachkraft ist. Insofern konkurrieren in einem gewissen Umfang überqualifiziert ausgebildete Fachkräfte um "typische" Arbeitsplätze für Reiseverkehrskaufleute.

Die Möglichkeiten für akademisch ausgebildete Fachkräfte im „Tätigkeitsfeld Tourismus“ gehen weit über den untersuchten Bereich hinaus. Insoweit bedeutet eine steigende Zahl an akademisch ausgebildeten Absolventen nicht zwingend bzw. nicht für alle Bereiche einen steigenden Wettbewerb mit dual Ausgebildeten. Es sind vor allem der Fremdenverkehr und die Reiseveranstalter, die sich zukünftig mit weiterhin steigenden Zahlen akademisch-touristisch ausgebildeter Fachkräfte befassen müssen. Chancen bei den Reiseveranstaltern scheinen dabei nur diejenigen zu haben, die

entweder bereits einen beruflichen Erfolg hatten, bzw. diejenigen, die in ihrem persönlichen Lebenslauf zusätzlich eine duale Ausbildung im Reisebereich oder einschlägige Auslandserfahrung, Praktika im Tourismus etc. nachweisen. Dabei spielen häufig auch Erfahrung sowie eigener Werdegang der Entscheidungsverantwortlichen bei der Integration akademisch Ausgebildeter eine nicht unwichtige Rolle.

Im Fremdenverkehr konkurrieren bereits akademisch ausgebildete mit dual ausgebildeten Fachkräften. Dies liegt vor allem daran, daß es bisher keine ausreichende Akzeptanz für bestehende Ausbildungen und deren Verwendbarkeit für die besonderen Anforderungen des Fremdenverkehrs gab. Hier liegen auch die Einstiegsgehälter z.B. für Fach-/Hochschulabsolventen nach Empfehlung des VDKF²⁰ in vergleichbarer Höhe der durchschnittlichen Bruttoverdienste ausgebildeter Reiseverkehrskaufleute nach fünf- bis zehnjähriger Berufstätigkeit.

- Reiseverkehrskaufleute haben nur begrenzte Karrieremöglichkeiten

Setzt man die Ergebnisse der 18 Fallstudien der Expertenbefragung, der ausgewerteten 1599 Stellenanzeigen und der 190 Fachkräfteinterviews in ein quantitatives Verhältnis zu den Auszubildenden/Mitarbeiterzahlen der untersuchten Branchen, ergeben sich für Reiseverkehrskaufleute nur begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten.

Die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden werden bei den Reisemittlern ausgebildet und beschäftigt. Diese haben in den bestehenden flachen Strukturen nur wenig Möglichkeiten, Perspektiven für ihre Mitarbeiter aufzuzeigen. Eine Selbständigkeit im Reisemittlerbereich oder der Wechsel zu Großveranstaltern sind für Fachkräfte der zweiten Führungsebene (Büroleiter) häufig die einzige Chance eines beruflichen Aufstiegs innerhalb der Branche. Insgesamt sind nach fünf- bzw. zehnjähriger Berufstätigkeit 41% der befragten Mitarbeiter in Führungspositionen als Büro- oder Abteilungsleiter tätig und 46% haben Mitarbeiterverantwortung. Allerdings schätzen nur 21% dieses als ihre Haupttätigkeit ein. Haupttätigkeit (62%) ist dagegen eine Countertätigkeit in den Bereichen Flug, Bahn, Firmendienst oder als Allroundkraft.

Aufstiegsmöglichkeiten erlangen Reiseverkehrskaufleute mit Berufserfahrung, kontinuierlicher Fortbildung und durch Ablegen der Ausbildereignungsprüfung. Jedoch wird nur jeder dritte RVK nach mindestens fünfjähriger Berufserfahrung auch Personalverantwortung haben. Beim Arbeitsplatzwechsel (z.B. zu einem Reisemittler) kann dann die Weiterbildung zum/zur Touristikfachwirt/in ausschlaggebendes Kriterium für einen beruflichen Aufstieg sein.

Auch wenn der berufliche Aufstieg in die Position einer Büroleitung gelingt, so liegt das Hauptaufgabengebiet weiterhin im Verkauf von Reisen. Arbeitsplätze ohne Kundenkontakt sind weiterhin die Ausnahme. Betriebswirtschaftliche Spezialisierungen spielen im Reisemittlerbereich nur eine untergeordnete Rolle. Grundkenntnisse über betriebswirtschaftliche Zusammenhänge, Kenntnisse in Buchführung und Kosten- und Leistungsrechnung, werden für ausreichend gehalten. Die beruflichen Anforderungen an Kenntnisse und Bedienung von multimedialer EDV werden stark ansteigen. Nur mit besonderer Dienstleistungsmentalität, Kommunikationsfähigkeit sowie ausgezeichnetem Wissen über Produkte und Zielgebiete werden Mitarbeiter künftig erfolgreich sein. Dabei wird sich die Palette der zu verkaufenden Produkte, die nur indirekt mit der eigentlichen Reise zu tun haben, noch vergrößern.

Reiseveranstalter selbst bilden weit über ihren Bedarf aus und bevorzugen ihre selbst ausgebildeten Mitarbeiter bei Stellenbesetzungen. Dabei gibt es bei Reiseveranstaltern grundsätzlich zwei verschiedene personalpolitische Konzepte. Das eine geht von einer Fachqualifikation für den Aufgabenbereich (z.B. Personalbereich) als Basis aus und schult darüber hinaus das touristische Know-how, während das

²⁰ Verband Deutscher Kur- und Tourismus-Fachleute

andere Konzept von einem berufsqualifizierenden Abschluß als RVK ausgeht und durch funktionale Weiterbildung für einen bestimmten Spezialisierungsbereich qualifiziert. Letzteres ist das häufiger angetroffene Konzept bei Reiseveranstaltern. Dabei sind hier Studiengänge an Berufsakademien Fachschulen und Fachhochschulen geeigneter als die Weiterbildung zum Touristikfachwirt. Der hier erreichte Spezialisierungsgrad wird als zu gering eingeschätzt.

- Ausgebildete Reiseverkehrskaufleute sehen insgesamt ihre berufliche Zukunft als gesichert an

Zwei Drittel der Fachkräfte schätzen die wirtschaftliche Lage ihres Betriebes positiv ein. Sogar 95% sind der Meinung, daß die Gefahr einer Entlassung eher gering sei. Allerdings beantworten nur 47% der RVK die Aussicht auf ein ebenso gutes Beschäftigungsverhältnis im Falle einer Entlassung als gut. Dies liegt sicher auch daran, daß die befragten Fachkräfte zu 82% in ihrem bisherigen Berufsleben noch nicht und weitere 7% weniger als ein Jahr arbeitslos waren. Insgesamt sind 28% mit ihrem bisherigen Berufsleben sehr zufrieden und 70% im großen und ganzen. 87% der Fachkräfte hoffen auf einen beruflichen Aufstieg, trotz der Eigeneinschätzung, bei der nur 52% der Meinung sind, es wird tatsächlich noch beruflich aufwärts gehen.

Herauszugreifen ist der hohe Anteil derjenigen, die bereits daran gedacht haben bzw. planen, eine Weiterbildung zu absolvieren (39%). Von diesen erhoffen 10%, dadurch eine Aufstiegschance zu erhalten. Ein Drittel aller Befragten und fast die Hälfte der weiblichen Fachkräfte können sich vorstellen, innerhalb der nächsten 5 Jahre eine Familie zu gründen. Die Mehrheit (50%) derjenigen, die eine Familiengründung nicht ausschließen, möchten danach wieder Teilzeit arbeiten. An die Möglichkeit, in Zukunft ein Studium zu beginnen, hatten bisher lediglich 3% der Befragten gedacht, während weitere 14% schon einmal erwogen haben, den Beruf zu wechseln. Fast 1/5 haben einen Arbeitgeberwechsel ins Auge gefaßt, wobei 7 % zu einem Reiseveranstalter wechseln wollen.

Die Untersuchung hat gezeigt, daß trotz hoher Eingangsqualifikation der Befragten, 65% hatten Hochschulreife und trotz Wahrnehmung des umfangreichen Angebots an qualifizierten Fortbildungslehrgängen die Aufstiegschancen von Reiseverkehrskaufleuten begrenzt bleiben. Selbst RVK, die nach der betrieblichen Ausbildung ein Studium anschließen, haben nicht automatisch bessere Chancen als RVK-Absolventen ohne Studium.

Weiterführendes Studium an Berufsakademien, Fachschulen oder Universitäten führen auch in Zukunft bei der Mehrzahl der Beschäftigten zu einer Überqualifizierung für den Reisemittlerbereich. Mit der Grundlage Abitur, Ausbildung zum RVK und einer entsprechenden Fort- und Weiterbildung sowie Berufspraxis hat der im Reisemittlerbetrieb ausgebildete RVK nur begrenzte Aufstiegs- oder Wechselmöglichkeiten. Aufstiegschancen werden hauptsächlich durch die klein- und mittelständige Struktur der Reisebranche begrenzt.

Bisherige Auswirkungen

Insgesamt ergaben die Analysen und Auswertungen der Stellenanzeigen sowie die Experten- und Fachkräftebefragungen ein umfassendes und detailliertes Bild der entsprechenden Berufsverläufe. Die vorliegenden Ergebnisse beantworten die verschiedenen Forschungsfragen des Projektes.

Das Forschungsergebnis bestätigt den hohen Stellenwert der betrieblichen Ausbildung zum RVK für die Reisebranche. Mit der begonnenen Novellierung kann auch der

Qualifikationsbedarf für den Kur- und Fremdenverkehrsbereich besser berücksichtigt werden. Das umfangreiche Datenmaterial wird über die eigentliche Fragestellung hinaus zur Klärung des Qualifikationsbedarfs im Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren des RVK genutzt werden.

Die Ergebnisse zeigen aber auch, wie schwierig die Frage zu beantworten ist, in welchem Verhältnis spezielle zu generellen Qualifikationsanforderungen in die neue Ausbildungsordnung Eingang finden sollen.

Das Angebot an Fortbildungsmöglichkeiten ist adäquat und wird auch von den Fachkräften wahrgenommen.

Nach Abschluß der Novellierung des RVK sollte der/die „Touristikfachwirt/Touristikfachwirtin“ ebenfalls überarbeitet werden, um dem Stellenwert als echte Aufstiegsfortbildung gerecht zu werden.

Veröffentlichungen

- Akademiker werden für die Chefetage gesucht. In: FVW international, 12.4.1996 (Bericht zur Analyse der Stellenanzeigen)
- Die Karriereleiter können nur sehr wenige erklimmen. In: FVW international, 11.11.1996 (Bericht zur Befragung von Fachkräften der Reisebranche)
- Dr. Walter Freyer und Ursula Wenzel: Vorträge auf der BIBB-Fachtagung, Oktober 1996 in Berlin
- Norbert Tödter: Vortrag auf den Hochschultagen, Oktober 1996 in Hannover
- Abschlußbericht als BIBB-Veröffentlichung geplant für I/97