

Karrieren von Absolventen des ersten an einer Berufsakademie eingerichte- ten Diplomstudiengangs in Tourismusbetriebswirtschaft

Ergebnisse einer empirischen Studie

Jörn W. Mundt

Eine veränderte Version dieses Berichtes ist im
Tourismus Jahrbuch, 5 (2), 2001 erschienen

1. Tourismus als akademisches Studium

Nachdem Mitte der 1970er Jahre an der Fachhochschule München der erste tourismusbezogene Studiengang in Deutschland aufgezogen wurde, wurden viele weitere Tourismusstudiengänge an einer Reihe von weiteren Einrichtungen des tertiären Bildungswesens etabliert (vgl. die Aufstellung in TIK & FUTURISTA 2001). Diese Entwicklung ist vielfach kritisiert worden, vor allem in der Tourismuswirtschaft selbst. Zunächst wurde behauptet, eine akademische Ausbildung sei für die Arbeit in dieser Branche überhaupt nicht erforderlich und die wenigen Führungskräfte, die man in dem einen oder anderen größeren Unternehmen benötige, könne man mit Absolventen der bereits bestehenden Fachrichtungen (insbesondere Volkswirtschaft, Betriebswirtschaft und Jura) an den Hochschulen besetzen.

Nachdem sich die ersten Absolventen der Tourismusbetriebswirtschaft keineswegs, wie von manchen prophezeit, gleich nach dem Abschluß in die Schlange arbeitsloser Akademiker einreihen, wurde die wachsende Zahl der an immer mehr Hochschulen ausgebildeten Tourismusfachleute kritisiert, für die jetzt nun aber wirklich in Zukunft keine Arbeitsplätze in der Tourismuswirtschaft zur Verfügung stehen würden (vgl. u.a. Barg 1995). Zudem wurde nach wie vor bezweifelt, daß eine Tourismusspezialisierung sinnvoll sei, weil der Arbeitsmarkt solche eingeeengten Schmalspurqualifikationen gar nicht nachfrage.

Nun sind zwar die Zahlen der jährlichen Absolventen dieser touristischen Studiengänge, die sich nicht allein auf die Betriebswirtschaft beschränken, sondern zum Beispiel auch Spezialisierungen der Geographie sein können, nicht so hoch, daß sie eine gesonderte Betrachtung in der Arbeitslosenstatistik erführen – aber auch in Gesprächen mit Absolventen verschiedener Hochschulen gewinnt man nicht gerade den Eindruck, daß sie nach dem erfolgreichen Abschluß ihres Studiums in einer Sackgasse gelandet seien. Ganz offensichtlich wissen also viele Unternehmen selbst nicht, welche Qualifikationen und in welchem Umfang sie benötigen.

Nicht nur vor dem Hintergrund dieses Eindrucks wäre es naiv zu glauben, Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen könnten sich inhaltlich und quantitativ nur nach dem vermuteten Bedarf der Unternehmen in den angezielten Tätigkeitsbereichen ausrichten. Das ginge schon deshalb nicht, weil zwischen dem angemeldeten Bedarf und der ‚Produktion‘ der ersten Absolventen viele Jahre vergehen, die eine solche Abstimmung völlig unmöglich machen. Man muß ebenfalls sehen, daß es nicht nur einen Arbeits- sondern auch einen Ausbildungsmarkt gibt, in deren Schnittpunkt sich die Hochschulen befinden (Mundt 1996). Nicht anders als Wirtschaftsunternehmen müssen sie sich mit ihren Angeboten von Studienfächern an der (vermuteten) Nachfrage, in ihrem Falle nach Studienplätzen, orientieren, um die eigene Existenz nicht aufs Spiel zu setzen. Selbst wenn also Tourismusstudiengänge in einem solchen Ausmaß nachgefragt würden, daß man davon ausgehen müßte, die Absolventen hätten kaum eine Chance auf dem Arbeitsmarkt für Tourismusberufe, könnten sich die Hochschulen die-

sem Drängen nicht verschließen. Im übrigen würden sich die schlechten Verwertungschancen dieser Studiengänge auf dem Arbeitsmarkt sehr schnell herumsprechen und die Nachfrage nach Studienplätzen würde rapide abnehmen. Dies war zum Beispiel Anfang der 1990er Jahre bei den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen zu beobachten, nachdem es aufgrund eines kurzfristigen konjunkturellen Einbruchs im Maschinenbau zu Entlassungen von Ingenieuren gekommen war. In Zusammenhang vor allem mit den betriebswirtschaftlich ausgerichteten Studiengängen im Tourismus muß man zudem bedenken, daß es sich hier eben nicht – wie manche Kritiker aus dem akademischen Raum behauptet haben – um eine touristische Schmalspurausbildung handelt, sondern um ein Studium der Betriebswirtschaft mit dem Schwerpunkt touristische Dienstleistungen. Die in diesem Studium erworbenen Qualifikationen sind also keineswegs auf die Verwertung in der Tourismusindustrie beschränkt, sondern – ebenso wie der generelle Abschluß in Betriebs- oder Volkswirtschaft – in allen Branchen verwertbar.

Es ist zudem festzuhalten, daß Ausbildungen generell nicht so speziell ausgelegt sein können, daß damit auf Dauer nur bestimmte, fest definierte und eingeschränkte Tätigkeitsbereiche ausgefüllt werden könnten. Daß es solche antiquierten Vorstellungen immer noch gibt, hat seinen Grund insbesondere in der Tradition akademischer Berufe. Jura und Medizin waren neben der Theologie die klassischen Fächer der alten Universitäten. Ihr Studium wird, wie später auch die nur aus Besoldungsgründen an den Juristenkarrieren orientierten Lehramtsstudiengänge (deshalb das Referendariat) und das der Apotheker, mit einem Staatsexamen abgeschlossen. Der Staat ist hier nicht nur „der Hüter von Professionsmonopolen“, sondern er setzt „das Staatsexamen zugleich als Eingangsvoraussetzung für die meisten höheren Positionen im Staatsdienst“ voraus (Klotz et al. 2001, S. 32).

Mit der Erweiterung der Studienfächer auf weitere Wissenschafts- und Anwendungsbereiche, die auch vor dem Hintergrund des schnellen und sich noch weiter beschleunigenden Wandels der Arbeitswelt und damit von Berufen zu sehen ist, wäre der Versuch zur Einrichtung zusätzlicher akademischer Professionsmonopole durch den Staat schnell zum Scheitern verurteilt. Er wäre aber auch schon deshalb nicht möglich, weil glücklicherweise jede intensive Beschäftigung mit einem eingegrenzten Gegenstand gleichzeitig auch die Methodenkompetenz befördert, die wiederum auch in anderen Kontexten fruchtbar Verwendung finden kann. Die Ermöglichung solcher Transfers war immer schon die Stärke eines Studiums, völlig unabhängig davon, um welches Fach es sich dabei handelte. Es ist also im Prinzip nicht wichtig, was, sondern daß man studiert.

Von großer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die intrinsische Motivation für ein Fach, d.h., es muß einen wirklich aus sich selbst heraus interessieren und man darf es nicht wählen, weil ihm gerade irgendwelche Prognosen eine rosige Zukunft vorhersagen. Denn abgesehen von der generellen Fragwürdigkeit aller dieser Vorhersagen: Bis man sein Studium abgeschlossen hat, kann die Situation schon wieder ganz anders aussehen. Darüber hinaus geht man individuell ein größeres Risiko des Scheiterns ein, denn die Wahrscheinlichkeit, daß man das Studium abbricht, ist viel größer, wenn man es nicht wirklich aus Neigung gewählt hat.

Durch die Verknüpfung von Betriebswirtschaft und Tourismus werden vor allem junge Frauen motiviert, die sonst kaum daran gedacht hätten, ein Betriebswirtschaftsstudium zu absolvieren. Mit dem Tourismus wird die Betriebswirtschaft weniger abstrakt und gerade der Aspekt persönlicher Dienstleistung und die internationale Ausrichtung der Branche kommen jungen Frauen entgegen, die generell eher Berufe ergreifen, in denen der Umgang mit anderen Menschen eine herausragende Rolle spielt und in denen sie Fremdsprachen anwenden können. In allen Tourismusstudiengängen sind Frauen daher deutlich überrepräsentiert.

2. Die bildungspolitische Situation in den 1970er Jahren

Die engere Verknüpfung von Studiengängen mit Branchen wie bei denen im Tourismus ist die eine Entwicklung, über welche die Studienmotivation erhöht werden kann, eine noch engere Verzahnung mit der beruflichen Praxis, als dies mit den Pflichtpraktika an den Fachhochschulen und Universitäten geschieht, ist die andere. Neben den Fachhochschulen haben sich daher als zweite Innovation im tertiären Bildungsbereich Ende der 1970er Jahre, ausgehend von Baden-Württemberg, Berufsakademien etabliert. Sie unterscheiden sich von den Fachhochschulen zum einen dadurch, daß die Studenten hier einen über die gesamte Ausbildungsdauer reichenden Arbeitsvertrag mit einem für die jeweilige Fachrichtung geeigneten Unternehmen haben müssen und zum anderen durch den Zugang, der nur Abiturienten möglich ist. Für diesen letzten Punkt waren zwei Überlegungen bei der Konzeption maßgebend: Zum einen verlangt die Kürze der auf nur drei Jahre angelegten Studiengänge intensives akademisches Lernen, zum anderen ging es bei der Gründung der Berufsakademien auch darum, der steigenden Zahl von Abiturienten eine Alternative zur Universität zu bieten. Waren in den 1960er und frühen 1970er Jahren berufspraktische Bezüge in den Universitäten bei Lehrpersonal und Studenten gleichermaßen verpönt, bahnte sich Mitte der 1970er Jahre bei den Studenten eine pragmatische Wende an, die den Bedarf nach beruflich direkt verwertbaren Angeboten in der Vordergrund stellte.

„Aber welche Alternativen gibt es überhaupt für Studenten?“ fragte 1984 George Turner (S. 19), von 1979 bis 1983 Präsident der Westdeutschen Rektorenkonferenz. Eine steigende Zahl von ihnen fragte Ausbildungen in den klassischen Lehrberufen nach. Allerdings war damit in den meisten Fällen keinerlei Karrierechance verbunden, so daß ein sehr großer Teil von ihnen nach Lehre und manchmal auch kurzer Berufspraxis sich dann doch an den Universitäten und zunehmend auch an den Mitte der 1970er Jahre entstandenen Fachhochschulen immatrikulierte. Damit wurden aber in Zeiten knapper Lehrstellen nicht nur Teilen der Haupt- und Realschulabsolventen der Zugang zu den eigentlich für sie gedachten Ausbildungsberufen verschlossen, sondern die Studenten hatten durch die Lehre und, bei den männlichen Studenten, Kriegs- oder Ersatzdienst, soviel Zeit verloren, daß „ein Abiturientenjahrgang ... bezüglich seines Übergangsverhaltens (auf die Hochschule; JWM) erst nach sechs Jahren beurteilt werden“ konnte (a.a.O., S. 20). Gleichzeitig sahen sich die Unternehmen erheblichen Nachwuchsproblemen gegenüber, wenn sich die Abiturienten kurz nach dem Ende ihrer Lehre dann doch an einer Hochschule immatrikulierten.

Nicht zuletzt war es deshalb das auch im internationalen Vergleich zu hohe Alter der Hochschulabsolventen, das immer wieder kritisiert wurde. An den Universitäten betrug die durchschnittliche Verweildauer der Studenten Anfang der 1980er Jahre nach Jahren des nahezu stetigen Wachstums 6,4 Jahre (a.a.O., S. 45). Addiert man die sechs Jahre dazu, die für viele Studenten zwischen Abitur und Studienbeginn liegen, hatte ein hoher Prozentsatz der Hochschulabsolventen bei Berufseintritt bereits das dreißigste Lebensjahr überschritten. So lag 1980 das Durchschnittsalter der Absolventen zum Zeitpunkt der Abschlußprüfung nach Angaben des Wissenschaftsrates an Fachhochschulen bei 25,8 Jahren und an Universitäten bei 27,9 Jahren (a.a.O., S. 47). Das hatte zwar zum Teil auch mit den in manchen Bereichen nicht sehr rosigen Aussichten am Arbeitsmarkt zu tun, ändert aber nichts an dem Umstand, daß damit wichtige und potentiell sehr produktive Jahre im Arbeitsleben von jungen Akademikern ungenutzt verstrichen.

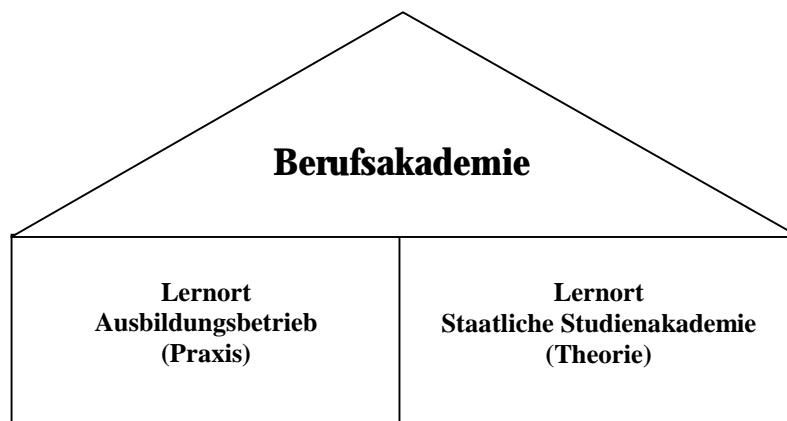
Viele Großunternehmen hatten zudem durch den generellen „Sog zum Gymnasium“ (Zabeck & Deißinger 1995, S. 1) wachsende Problemen der Rekrutierung von Personal, weil die Mit-

arbeiter im wichtigen Funktionsbereich anspruchsvollerer operativ-dispositiver Tätigkeiten, die früher über mittlere Abschlüsse in die Betriebe gekommen waren, nicht mehr verfügbar waren. Universitätsabsolventen stellten für diese Positionen nicht nur aufgrund ihres relativ hohen Alters und den damit einhergehenden Ansprüchen, sondern auch „durch die Überbetonung der theoretischen bei gleichzeitiger Vernachlässigung der praktischen Ausbildungskomponente“ (a.a.O.) in ihren Curricula keine Alternative dar. Zum anderen war schon damals absehbar, daß die Anforderungen an die Beschäftigten in diesem Bereich stark ansteigen würden, so daß sie ohne eine auch theoretisch fundierte Ausbildung in diesen Positionen nicht mehr bestehen könnten.

3. Das Konzept der Berufsakademie

Vor diesem Hintergrund ist das „Stuttgarter Modell“ zu sehen, ein Ausbildungskonzept für Abiturienten, das 1972 zwischen der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie (VWA) und den Firmen Daimler-Benz, Bosch und SEL für die Bereiche Technik und Betriebswirtschaft vereinbart wurde. Es verband entsprechend dem heutigen Konzept der Berufsakademie ein fachbezogenes Studium mit berufspraktischer Tätigkeit. 1974 gründete das Land Baden-Württemberg dann eigene staatliche Studienakademien, die anstelle der VWA die theoretische Ausbildung der Studenten sicherstellen. Damit wurde die Berufsakademie nach der Beendigung der Modellversuche schon vor mehr als zwei Jahrzehnten zu einem herausragenden Beispiel einer Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft (*public-private partnership*), die heute immer häufiger – nicht nur im Tourismus – diskutiert und gefordert wird (vgl. Abb. 1).

Abbildung 1: Public-Private Partnership – Das Modell der Berufsakademie



Anders als an anderen Hochschulen, die im Verlaufe des Studiums verschiedene Praktika verlangen, sind hier die beiden Lernorte Staatliche Studienakademie und Betrieb über einen Ausbildungsvertrag, den die Studierenden abschließen müssen, vertraglich fest miteinander verzahnt. Die Studenten erhalten über die gesamte Dauer des Studiums eine Ausbildungsvergütung, d.h., daß auch die Theoriephasen an der Staatlichen Studienakademie bezahlt werden. Mit der kontinuierlichen Arbeit im Ausbildungsbetrieb ist eine systematischere und intensivere Beschäftigung mit den berufspraktischen Ausbildungsinhalten möglich als dies mit mehreren, vergleichsweise kurzen Praktika in verschiedenen Organisationen bzw. Unternehmen verwirklicht werden könnte. Zudem lassen sich so auch theoretische und praktische Phasen aufeinander beziehen, so daß eine Vertiefung der vermittelten Kenntnisse in beide Richtungen – eine theoretische und eine berufspraktische – ermöglicht wird. Dies wird auch noch dadurch

unterstrichen, daß im Konzept der Berufsakademie bereits angelegt ist, daß ein großer Teil der Lehrveranstaltungen an der Staatlichen Studienakademie von in der Regel akademisch ausgebildeten Lehrbeauftragten aus der beruflichen und unternehmerischen Praxis abgehalten wird (vgl. Osswald 1988).

Der viel zitierte ‚Praxisschock‘, der die meisten Hochschulabsolventen nach Abschluß des Studiums beim Eintritt in die Berufswelt erwartet, ist bereits integrierter Bestandteil des Berufsakademiestudiums. Denn mindestens ebenso wichtig wie die in den Ausbildungsunternehmen vermittelte fachlich-praktische Sachkenntnis ist die in das Studium integrierte soziale Erfahrung einer über mehrere Jahre kontinuierlich erlebten Berufswelt. Die damit erworbenen außerfachlichen Qualifikationen und Kompetenzen ermöglichen einen nahezu nahtlosen Übergang der Absolventen in das Berufsleben (Zimmermann 1995).

Zudem lassen sich auf die von George Turner (1984) aufgeworfene Frage nach den Alternativen für Studenten (s.o.) heute drei Antworten geben: „Uni, FH oder Berufsakademie“ (Prößler et al. 2001, S. 161). So haben Abiturienten heute die Wahl zwischen traditionell wissenschafts- und theorieorientierten Studiengängen an den Universitäten, die ein hohes Maß an Autonomie und Selbstdisziplin verlangen, auf der einen, und den praxisbetonten, in festen Kursen verlaufenden wissenschaftsbezogenen Studiengängen an den Berufsakademien auf der anderen Seite. Die Fachhochschulen stehen in ihrem Angebot auch unter dem weiteren Aspekt der durchschnittlichen Studienzeiten zwischen diesen beiden Polen.

Dieses Konzept der integrierten Lernorte erwies sich aber nicht nur, wie in der Anfangsphase beim „Stuttgarter Modell“, als Lösung für die Rekrutierungsprobleme von Personal für die Großindustrie. Auch die mittelständischen Unternehmen, deren Bedeutung für die deutsche Wirtschaft kaum überschätzt werden kann, begannen sich zum Teil für dieses Konzept zu interessieren bzw., und, auch das muß man festhalten, mußten zum Teil mühsam von den Vorzügen dieses Ausbildungskonzeptes für den eigenen Personalbedarf überzeugt werden, ehe sie bereit waren, sich in der Berufsakademie zu engagieren.

Das bekam nicht zuletzt auch die Fachrichtung Tourismusbetriebswirtschaft zu spüren, die 1979 (damals noch als „Fremdenverkehrswirtschaft“) an der Berufsakademie in Ravensburg eingerichtet wurde. Nicht nur viele Tourismusunternehmen selbst hatten große Vorbehalte gegenüber diesem Modell, auch manche Repräsentanten regionaler Verbände der Tourismusindustrie standen dem Projekt zum Teil offen ablehnend gegenüber. Dabei wurde der ganze Strauß der eingangs (vgl. Abschnitt 1) bereits angeführten Argumente zusammengebunden und gegen einen solchen Studiengang ins Feld geführt. Daß einige dieser Kritiker später zu engagierten Lehrbeauftragten mutierten, zeigt, wie vorausschauend die Verfechter dieser Studiengänge generell – auch die an Fachhochschulen und einigen Universitäten – gehandelt haben.

Wie schnell auch manche ursprünglich eher skeptische Unternehmen umdachten, zeigte sich nach der Etablierung des Studienganges an der rasanten Entwicklung der Studentenzahlen in Ravensburg: Zu Beginn, am 1. Oktober 1979, gab es 19 Studienanfänger, fünf Jahre später waren es bereits 306, die das Studium aufnahmen (Osswald 1988, S. 74).

Die Berufsakademie Ravensburg ist bis jetzt die einzige in Baden-Württemberg, an der im Bereich Tourismusbetriebswirtschaft (TB) ausgebildet wird. Seit 1991 wird das Fach zudem in drei Vertiefungsrichtungen gelehrt: Reiseveranstaltung und Reisevermittlung (TB 1), Hotel und Gastronomiemanagement (TB 2) und Destinations- und Kurortemanagement (TB 3). Mittlerweile existiert zudem wegen der großen Nachfrage noch eine weitere Vertiefungsrichtung im Hotel- und Gastronomiemanagement (TB 4), von der es aber zum Befragungszeitpunkt im Sommer 2001 noch keine Absolventen gab.

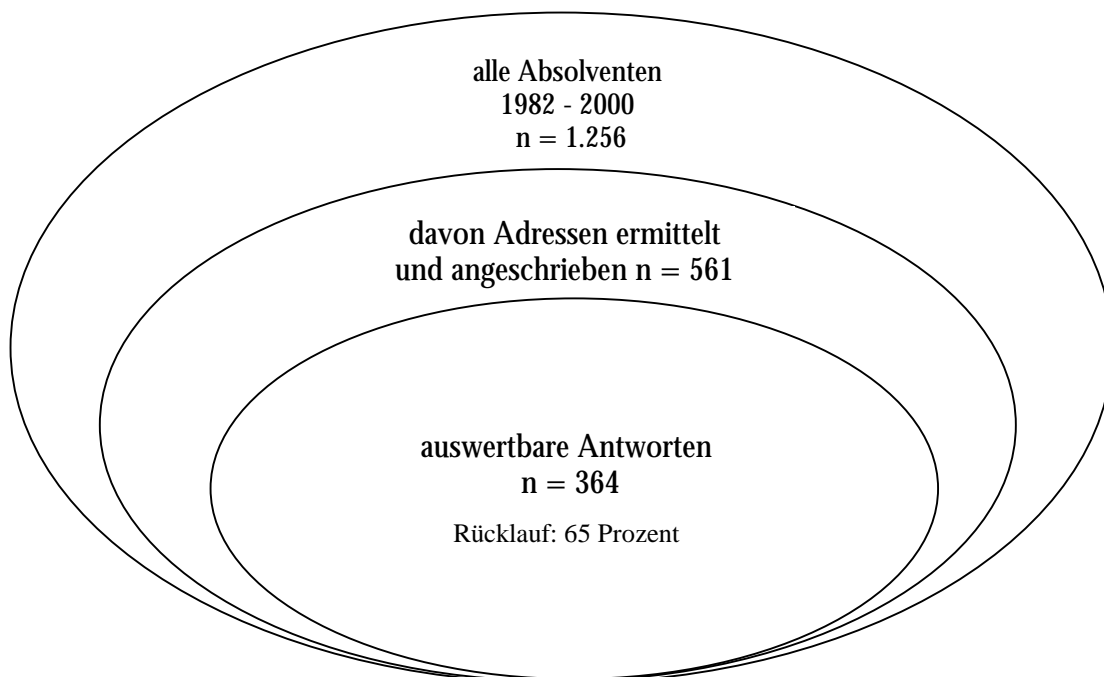
4. Anlage der Untersuchungen

Nachdem dieses Fach seit mehr als zwei Jahrzehnten seinen festen Platz in der Berufsakademie gefunden hat und mehr als 1.200 Diplom-Betriebswirte (BA) mit dem Schwerpunkt Tourismus die Akademie verlassen haben, schien es geboten, in einer eigenen Untersuchung den Karrieren der Absolventen nachzuspüren. Dabei sollte insbesondere die Frage beantwortet werden, ob die Berufsakademie den eigenen Zielen entsprechend in der Lage gewesen ist, den Absolventen das Rüstzeug für einen Einstieg in den Bereich anspruchsvollerer operativ-dispositiver Tätigkeiten in den Unternehmen zu ermöglichen und wenn ja, welche Karrierechancen daraus resultierend verwirklicht werden konnten.

In diesem Zusammenhang spielt auch die Rekrutierung der Studenten eine Rolle. Durch das Abitur als Zulassungsvoraussetzung ist die Rekrutierungsbasis der Berufsakademie zwar einerseits enger als die an den Fachhochschulen, die nur die Fachhochschulreife voraussetzen, andererseits ist sie jedoch dadurch weiter, daß die Studenten hinsichtlich ihrer Abiturnoten deutlich heterogener sind. Zwar gibt es wie an den Fachhochschulen wegen der begrenzten Kapazitäten der Staatlichen Studienakademie auch an der Berufsakademie Ravensburg im Bereich Tourismusbetriebswirtschaft seit 1984 einen *numerus clausus*, dieser ist aber nicht – wie bei den die Fachrichtung Tourismusbetriebswirtschaft an den Fachhochschulen dominierenden Abiturienten – über Abiturnoten geregelt. An den Fachhochschulen haben wir es daher im Vergleich mit einer – gemessen über die Abiturnoten – weitgehend leistungshomogenen Rekrutierungsbasis zu tun. Deshalb wurde auch untersucht, mit welchen Abiturnoten sich die Studenten an der Berufsakademie einschrieben. Da beim notengesteuerten *numerus clausus* im Prinzip davon ausgegangen wird, daß die Abiturnote einen hohen prognostischen Wert für den Studienerfolg hat, wurde auch ermittelt, welcher Zusammenhang tatsächlich zwischen Abitur- und Diplomnoten besteht.

Dafür wurden in einem ersten Schritt anhand der noch vorliegenden Akten die Abiturnoten und die Diplomnoten der 751 Absolventen erfaßt, die in der Zeit zwischen 1993 und 2000 das Studium erfolgreich an der Berufsakademie Ravensburg beendet haben (Studienjahrgänge 1990-1997).

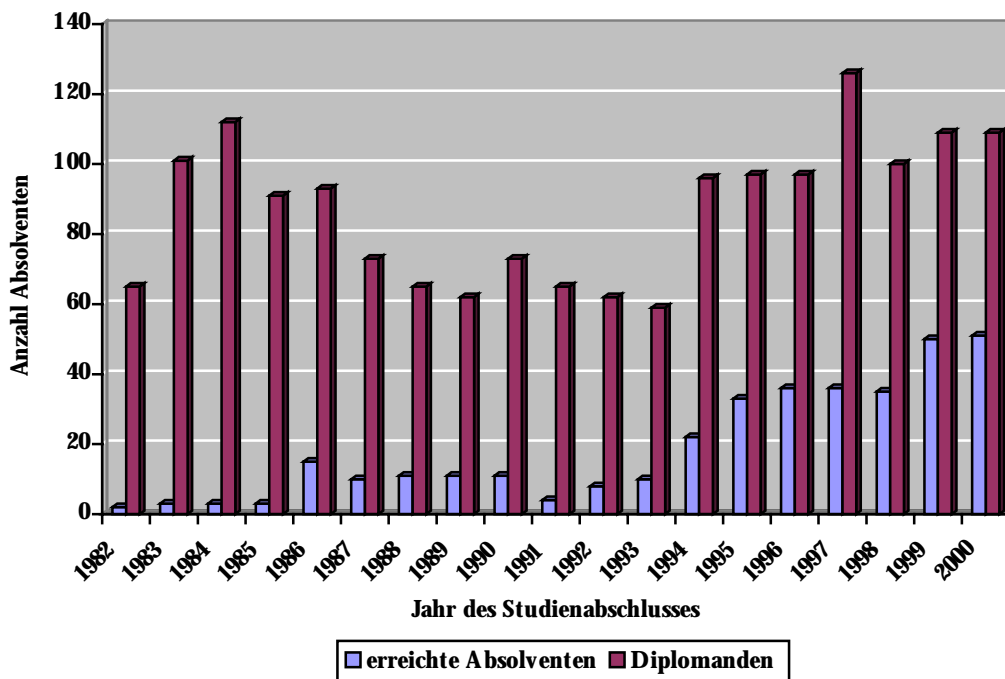
Abbildung 2: Durch die Befragung erfaßte Absolventen



Von den insgesamt 1.256 Absolventen, die von 1982 (dem Jahr in dem der erste Jahrgang nach drei Jahren seine Diplomprüfung ablegte) und dem Jahr 2000 (dem letzten Jahr, aus dem Absolventen berücksichtigt werden konnten) an der Berufsakademie Ravensburg das Studium erfolgreich beendet hatten, konnten bei 561 die Adressen ermittelt werden. Diese wurden dann in einem zweiten Schritt im Sommer des Jahres 2001 mit einem Fragebogen postalisch zu ihren Berufsverläufen und zur rückblickenden Bewertung ihres Studiums an der Berufsakademie befragt.

Nach zwei schriftlichen Mahnaktionen kamen 364 Fragebögen ausgefüllt und auswertbar wieder zurück, die sich annähernd zu gleichen Teilen auf die drei Vertiefungsrichtungen verteilen. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 65 Prozent (Abb. 2). Das ist eine sehr gute Ausschöpfung der Eingangsstichprobe – vor allem wenn man bedenkt, daß selbst bei persönlichen Interviews in der demoskopischen Forschung (wenn also der Interviewer den Befragten in seiner Wohnung aufsucht und diesen Besuch bis zu dreimal wiederholen muß, sollte das Interview nicht gleich zustande kommen) Quoten von 70 bis maximal 75 Prozent für bevölkerungsrepräsentative Stichproben die Regel sind (vgl. Löffler 1999, S. 91). Dieser hohe Rücklauf mag auch als ein Zeichen für eine starke Verbundenheit der früheren Studenten mit der Berufsakademie gewertet werden.

Abbildung 3: Anzahl der Absolventen von 1982-2000 und die durch die Befragung erfaßten Diplom-Betriebswirte der Fachrichtung Tourismus



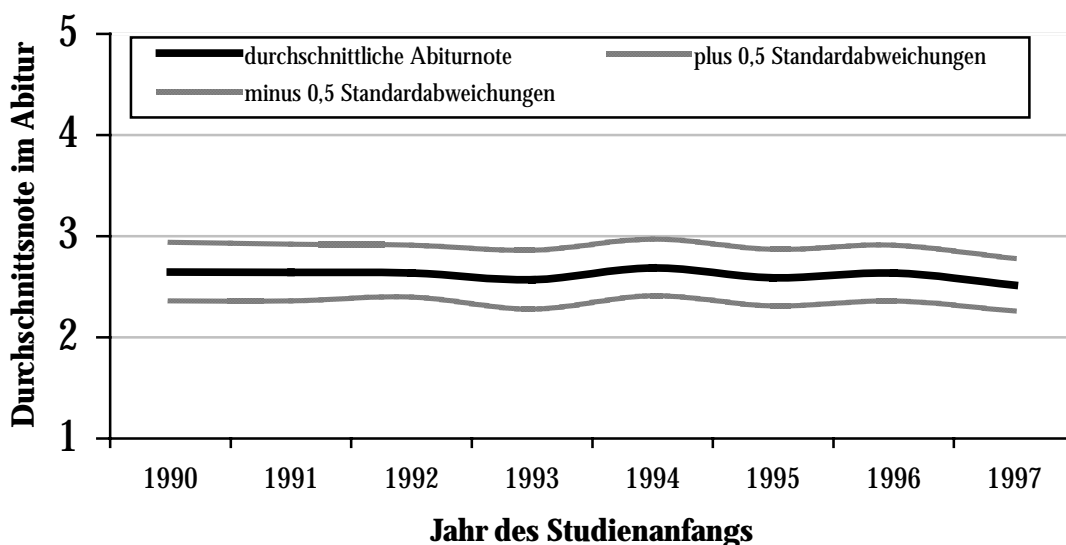
Andererseits lockert sich natürlich mit zunehmender Zahl der Jahre nach dem Examen auch die Verbindung zu einer Bildungsinstitution, an der man in der Regel nur drei Jahre, wenn auch sehr intensiv, studiert hat. Daher ist es nicht weiter verwunderlich, daß die Rücklaufquoten weitgehend nach Studienjahrgängen gestaffelt sind (Abb. 3). Die Absolventen des letzten Jahrzehnts waren auskunftsfreudiger als die der zehn Jahre davor. Hinzu kommt, daß es mit zunehmender zeitlicher Distanz auch schwieriger wird, die aktuellen Adressen von ehemaligen Studenten zu ermitteln. Es gab aber – wie schon der insgesamt sehr hohe Rücklauf zeigt – immer noch genügend schriftliche Interviews für die Erfassung der Karrieren auch der ältesten Absolventen.

5. Ergebnisse

5.1 Rekrutierungsbasis und Zusammenhang zwischen Abitur- und Diplomnote

Wie vermutet, ist die Zusammensetzung der Tourismusstudenten an der Berufsakademie Ravensburg nach den Abiturnoten relativ heterogen. Das arithmetische Mittel der Abiturnoten liegt für die 751 Studenten, die in den acht Jahren zwischen 1993 und 2000 ihren Diplommabschluß in Tourismusbetriebswirtschaft gemacht haben, bei 2,6, wobei die beste Abiturnote 1,0 und die schlechteste 3,8 war. Über die Jahre hat sich hier wenig geändert wie Abb. 3 deutlich zeigt.

Abbildung 3: Durchschnittliche Abiturnoten der Studienjahrgänge 1990-1997



Basis: alle Studenten, die ab 1990 ein Studium der Tourismusbetriebswirtschaft an der Berufsakademie Ravensburg begonnen haben; n = 751

Der Durchschnittswert für die Diplomnoten liegt mit 2,2 deutlich besser, wobei hier die beste Note mit 1,1 und die schlechteste mit 3,4 ausfiel. Die etwas engere Verteilung zeigt sich auch bei den Werten für die Standardabweichung, die bei den Diplomnoten mit 0,48 deutlich unter den 0,56 für die Abiturnoten liegt. Allerdings ist auch der Notenkorridor für das Bestehen der Diplomprüfung enger gefaßt als für das Abitur an den Gymnasien: An der Berufsakademie ist ein Minimum von 4,0 erforderlich, an den Gymnasien sind auch Werte zwischen 4,1 und 4,9 noch akzeptabel.

Die Korrelation zwischen Abitur- und Diplomnote liegt im mittleren Bereich und beträgt $r = 0,46$. Sie ist zwar statistisch hochsignifikant, aber dies bedeutet lediglich, daß man mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit ausschließen kann, daß überhaupt kein positiver Zusammenhang zwischen diesen beiden Variablen besteht. Die Höhe der Korrelation ist ziemlich schwach, denn sie bedeutet, daß viele Abiturienten, die aufgrund der *numerus clausus*-Regelungen an den Fachhochschulen kaum eine Zulassungschance gehabt hätten, ihr Studium an der Berufsakademie erfolgreich abgeschlossen haben. Mehr als die Hälfte der Absolventen (57 Prozent) hatte im Abitur einen Notendurchschnitt von schlechter als 2,5 und gut zwei Drittel von ihnen haben im Diplom einen Notendurchschnitt von mindestens „gut“ erreicht. Drei Prozent ist es sogar gelungen, in den ‚Einser-Bereich‘ vorzudringen und sie haben ihr Studium mit „sehr gut“ abgeschlossen. Der prognostische Wert der Abiturnote für den Studienerfolg im Fach

Tourismusbetriebswirtschaft erscheint also eher zweifelhaft und die Auswahl der Studenten nach diesem Kriterium weitgehend inadäquat (vgl. Tab. 1).

Tabelle 1: Zusammenhang zwischen Abitur- und Diplomnote

		Diplomnote			n
		1,0 - 1,5	1,6 - 2,5	2,6 - 3,5	
Abiturnote	1,0 – 1,5	(38 %)	(59 %)	(3 %)	29*
	1,6 – 2,5	17 %	83 %	9 %	295
	2,6 – 3,5	3%	65 %	32 %	414
	3,5 – 4,5	-	(62 %)	(38 %)	13*

* Zellenbesetzung für eine Prozentuierung im Prinzip zu gering, daher werden die Prozentwerte in Klammern aufgeführt

Basis: alle Studenten, die ab 1990 ein Studium der Tourismusbetriebswirtschaft an der Berufsakademie Ravensburg begonnen haben; n = 751

Damit ist es der Berufsakademie im Fachbereich Tourismusbetriebswirtschaft gelungen, einer Teilgruppe studierfähiger Abiturienten, deren gymnasiale Schulnoten sie ansonsten weitgehend von diesem Studiengang ausgeschlossen hätte, eine reale Chance zur erfolgreichen beruflichen Qualifikation zu eröffnen. Sie ist daher ein Stück weit auch ein Korrektiv für abiturnotengesteuerte Fehlallokationen im Hochschulsystem.

5.2 Jüngere Absolventen

Die weitaus meisten Absolventen sind – wie dies generell für alle Studiengänge mit dem Schwerpunkt Tourismus zutrifft – weiblich: 68 Prozent der Befragten sind Frauen. Das Durchschnittsalter aller Befragten liegt bei 30,1 Jahren; die jüngsten Absolventen sind 22, der älteste ist 53 Jahre alt, die Standardabweichung beträgt fünf Jahre. Zwischen den Absolventen der drei Vertiefungsrichtungen gibt es dabei nur geringe Differenzen. Mit durchschnittlich 29,8 Jahren sind die befragten Diplom-Betriebswirte aus dem Bereich Reiseveranstaltung, Reisevermittlung am jüngsten, die aus Hotel und Gastronomie mit 31,2 Jahren am ältesten. Mit 29,1 Jahren liegen die Ehemaligen aus der Vertiefungsrichtung Destinations- und Kurortemanagement diesbezüglich in der Mitte. Im Schnitt blicken die Befragten also auf 5,8 Berufsjahre nach Abschluß des Studiums zurück und haben in dieser Zeit im Schnitt 3,3 mal die Stelle gewechselt. Sechs Prozent der Absolventen haben nach dem Abschluß an der Berufsakademie noch ein weiteres Studium erfolgreich absolviert.

Eines der wesentlichsten Ziele der Berufsakademie, nämlich die Verjüngung der Absolventen von akademischen Studiengängen, wurde damit voll erreicht. Die Berufsakademie hat im Vergleich zu anderen tertiären Bildungseinrichtungen die jüngsten Absolventen. Das gilt auch für die Fachrichtung Tourismusbetriebswirtschaft, bei der das Durchschnittsalter der befragten Absolventen am Tag der bestandenen mündlichen Diplomprüfung bei 24,3 Jahren lag. Die jüngste Absolventin hatte sogar bereits mit 21 Jahren ihr Diplom in der Tasche. Generell waren die Frauen mit 23,7 Jahren zwei Jahre jünger als die Männer mit 25,7. Diese Differenz entspricht weitgehend der Zeit von Ersatz- oder Kriegsdienst, den Männer im Gegensatz zu Frauen leisten müssen.

Tabelle 2: Berufsausbildung und Studium vor der Berufsakademie

	Reiseveranstaltung, Reisevermittlung	Hotel-, Gastrono- miemanagement	Destinations- und Ku- rortemanagement
	%	%	%
abgeschlossene Be- rufsausbildung	20,5	19,4	17,1
abgeschlossenes Studi- um	2,5	0,8	-
abgebrochenes Studi- um	18,9	14,7	12,4
insgesamt:	41,9	34,9	29,5

Basis: alle Befragten; n = 365

Das niedrige Durchschnittsalter der Absolventen ist um so bemerkenswerter, als immerhin ein knappes Fünftel von ihnen bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügte. Weitere 16 Prozent der Studenten hatte vor der BA bereits ein Studium an einer anderen Hochschule aufgenommen. Die meisten hatten es jedoch nicht abgeschlossen, sondern sind vorher an die Berufsakademie gewechselt. Ein Prozent der Studenten haben ein Zweitstudium an der Berufsakademie absolviert. Mit einem Durchschnittsalter von 27 Jahren am Tag der Diplomprüfung lagen aber auch sie noch unter dem Durchschnitt vieler Absolventen von Erstabschlüssen an anderen Hochschulen.

Zwischen den Vertiefungsrichtungen gibt es nur sehr geringe Unterschiede: Die mit 24,1 Jahren jüngsten haben ihr Studium im Bereich Destinations- und Kurortemanagement absolviert, die ältesten Absolventen kommen mit 24,8 Jahren aus dem Bereich Reiseveranstaltung, Reisevermittlung. Diese Differenzen haben jedoch weniger mit Spezifika der Vertiefungsrichtungen als mit unterschiedlicher Rekrutierung zu tun (vgl. Tab. 2).

In diesem Punkt hat die Einrichtung des Studiengangs Tourismusbetriebswirtschaft an der Berufsakademie nicht vollständig dazu geführt, daß Abiturienten keine Ausbildungen mehr im dualen Ausbildungssystem nachfragen. Daß nach einer solchen Ausbildung dennoch die Berufsakademie und nicht etwa Fachhochschule oder Universität gewählt wurden, hängt wohl vor allem mit der kalkulierbaren Kürze des Studiums an dieser Einrichtung zusammen.

5.3 Direkter Übergang vom Studium in den Beruf

Der Übergang vom Studium in das Beschäftigungssystem erfolgte für die weitaus meisten Absolventen direkt nach der Abschlußprüfung. Das entspricht auch den Ergebnissen der statistischen Erhebung am Tag der mündlichen Prüfung, die jedes Jahr für das Statistische Landesamt durchgeführt wird. Obwohl die Examenskandidaten zu diesem Zeitpunkt noch nicht wissen, ob sie die Prüfung bestehen werden, haben regelmäßig zwischen 85 und 95 Prozent von ihnen bereits einen Arbeitsvertrag. Die übrigen haben entweder noch nichts Passendes gefunden oder gar nicht erst gesucht, weil sie zum Beispiel erst einmal eine lange Reise machen oder – was nur für einen sehr geringen Anteil zutrifft – noch ein weiteres Hochschulstudium aufnehmen wollen.

Der weitgehend unproblematische Übergang zeigte sich auch in der breit angelegten Untersuchung von Zimmermann (1995) anhand einer Stichprobe aller Absolventen der Berufsakademien in Baden-Württemberg. Im Vergleich zu den Absolventen der Fachhochschulen und

Universitäten schnitt die Berufsakademie dabei mit Abstand am besten ab, denn bei den Absolventen der anderen Hochschulen war der Übergang erst zwei Jahre nach dem Examen abgeschlossen.

Anders als die eingangs zitierten Befürchtungen einer „Touristikerschwemme“ (stellvertretend Barg 1995) es viele erwarten ließen, hat die überwältigende Mehrheit der Absolventen (87 Prozent) dabei eine Anstellung im Bereich der Tourismuswirtschaft gefunden. Nur 13 Prozent haben gleich nach dem Studium eine Stelle außerhalb des Tourismus angenommen.

Mehr als drei Viertel (77,3 Prozent) der Absolventen der Vertiefungsrichtung Tourismusbetriebswirtschaft I entscheidet sich nach dem Abschluß des Studiums für eine Stelle in Unternehmen, die dem Studienschwerpunkt entsprechen (dazu gehören auch Verkehrsbetriebe wie Busunternehmen, Fluggesellschaften, Flughafengesellschaften und Flughafenabfertiger), die meisten von ihnen bei Reiseveranstaltern und Reisevermittlern. Im Hotel- und Gastronomie-management sind es fast 74 Prozent, wobei sich die Bereiche Hotel und Gastronomie nicht voneinander trennen lassen, weil mehr als die Hälfte der Befragten aus diesem Bereich beides gleichzeitig angekreuzt hat. Mit weniger als der Hälfte (43 Prozent) ist der Anteil von Absolventen aus der öffentlichen Tourismuswirtschaft (Destinations- und Kurortemanagement), die Stellen in ihrem Vertiefungsbereich gefunden bzw. angenommen haben, vergleichsweise am geringsten. Entsprechend ist hier auch der Anteil derjenigen, die sich beruflich außerhalb der Tourismuswirtschaft orientiert haben, leicht überdurchschnittlich (vgl. Tab. 3).

Schon hieran wird deutlich, daß die häufig geäußerte Vermutung, man sei durch die Ausbildung an der Berufsakademie weitgehend an den Ausbildungsbetrieb gebunden und habe kaum Chancen, die erworbenen Qualifikationen in anderen Unternehmen oder gar anderen Bereichen zu verwerten, nicht zutrifft.

Tabelle 3: Tätigkeitsbereich der ersten Stelle nach Abschluß des Studiums

Tätigkeitsbereich	Vertiefungsrichtung			
	alle Absolventen %	Reiseveranstaltung, Reisevermittlung %	Hotel-, Gastronomie-management %	Destinations- und Kurortemanagement %
Reiseveranstaltung	17,8	39,5	4,0	9,5
Reisevermittlung	11,7	28,6	2,4	3,8
Verkehrsbetriebe	6,3	9,2	3,2	6,7
Hotel, Gastronomie*	30,9	3,4	73,6	11,4
Tourismusverband	2,3	0,8	-	6,7
lokale Tourismusstelle	7,7	0,8	-	24,8
Kurverwaltung	3,7	0,8	-	11,4
Consulting	1,4	0,8	2,4	1,0
außerhalb des Tourismus	13,2	12,6	12,8	14,3

* Eine Trennung der beiden Bereiche war nicht möglich, weil mehr als die Hälfte der Absolventen Beides angaben.

Basis: alle Befragten; Differenzen zu 100 Prozent = sonstige Tätigkeitsbereiche

Nur jeder vierte Absolvent (26 Prozent) der Fachrichtung Tourismusbetriebswirtschaft hat seine erste Stelle nach dem Diplom im Ausbildungsbetrieb angetreten. In der Vertiefungsrichtung Reiseveranstaltung und Reisevermittlung lag der Anteil mit 41 Prozent am höchsten.

Das aus Tab. 3 ersichtliche Muster setzt sich auch bei den derzeitigen Stellen fort (Tab. 4): Mehr als jeder zweite Absolvent (55 Prozent) der Vertiefungsrichtung Tourismusbetriebswirtschaft I ist noch in dem entsprechenden Bereich tätig, beim Hotel- und Gastronomiemanagement sind es noch 47 Prozent und bei denen des Destinations- und Kurortemanagements ein knappes Drittel (32 Prozent).

Berufsfelder außerhalb des Tourismus sind im Verlaufe der durchschnittlich 5,8 Berufsjahre nach dem Abschluß deutlich wichtiger geworden: Ihr Anteil an den Absolventen hat sich in dieser Zeit mehr als verdoppelt. Gut jeder vierte Absolvent der Fachrichtung hat dem Tourismus den Rücken gekehrt und findet sein Auskommen in anderen Wirtschaftsbereichen. Daß dies durchaus erfolgreich möglich ist, unterstreicht noch einmal die gewollte Breite der allgemeinen betriebswirtschaftlichen Ausbildung im Studium, welche die Qualifikation der Absolventen nicht auf eine Schmalspurkarriere in einem Wirtschaftsbereich beschränkt.

Tabelle 4: Tätigkeitsbereich der jetzigen Stelle

Tätigkeitsbereich	Vertiefungsrichtung			
	alle Absolventen %	Reiseveranstal- tung, Reisevermitt- lung %	Hotel-, Gastro- nomiemanagement %	Destinations- und Kurortemanagement %
Reiseveranstaltung	12,8	27,4	3,2	7,7
Reisevermittlung	6,4	16,2	1,6	1,0
Verkehrsbetriebe	7,5	10,9	2,4	9,6
Hotel, Gastronomie*	19,7	3,4	46,8	5,8
Tourismusverband	2,0	0,8	0,8	4,8
lokale Tourismusstelle	7,8	1,7	1,6	22,1
Kurverwaltung	1,7	-	0,8	4,8
Consulting	5,5	3,4	7,3	5,8
außerhalb des Tourismus	27,2	24,8	29,0	27,9

* Eine Trennung der beiden Bereiche war nicht möglich, weil mehr als die Hälfte der Absolventen Beides angeben.

Basis: alle Befragten; Differenzen zu 100 Prozent = sonstige Tätigkeitsbereiche

Wer seine jetzige Arbeitsstelle außerhalb des Tourismus gefunden hat, hat seit dem Diplom mit 6,1 Jahren etwas mehr Berufserfahrung hinter sich als der Durchschnitt der Absolventen. Drei Viertel von ihnen sind Frauen, von denen wiederum mit gut 12 Prozent mehr als doppelt so viele als im Durchschnitt der befragten Absolventinnen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Die Männer in außertouristischen Arbeitsbereichen haben dagegen ausnahmslos Vollzeitstellen. Insgesamt trifft dies für 98,2 Prozent der männlichen Absolventen zu.

5.4 Berufliche Stellung

Die mit dem Konzept der Berufsakademie angezielte Ausbildung für den Funktionsbereich anspruchsvollerer operativ-dispositiver Tätigkeiten in den Unternehmen ist mit der Einführung des Studienganges Tourismusbetriebswirtschaft weitgehend gelungen. Fast zwei Drittel der Absolventen nimmt Managementfunktionen, davon 28 Prozent in gehobenen Positionen wie Geschäftsführer, Abteilungsleiter, Prokurist usw., wahr.

In Anlehnung an eine von Ritchie (1990, S. 123 ff.) nach Choy & Gee (1978) vorgenommene Kategorisierung von Tätigkeiten in der Hotel- und Tourismusindustrie, die sich auch auf andere Bereiche übertragen läßt, werden insgesamt vier Positionsstufen unterschieden:

1. **Ausführende Tätigkeiten (*front line*):** Hierbei handelt es sich in erster Linie um weisungsgebundene Arbeiten im direkten Kundenkontakt wie etwa am Schalter eines Reisebüros, einer Tourist-Information oder an der Rezeption bzw. im Service eines Hotels.
2. **Überwachende Tätigkeiten (*supervisory*):** Personal auf dieser Ebene arbeitet in der Regel auch in direktem Kundenkontakt, hat aber zusätzlich auch die Verantwortung für den Einsatz und die Aufgabenerfüllung anderer Mitarbeiter. Es hat nicht nur einen erweiterten Aufgabenbereich, sondern muß auch in der Lage sein, nach Vorgaben weitgehend selbständig zu arbeiten.
3. **Management:** Inhaber solcher Positionen sind meist verantwortlich für eine größere Anzahl von Mitarbeitern und tragen die Verantwortung für die Erreichung von Zielen, für die sie weitgehende Befugnisse der Allokation von finanziellen Mitteln und Personal haben.
4. **Leitendes Management (*senior management*):** Hierbei handelt es sich zum Beispiel um Geschäftsführer, (Hotel-)Direktoren, Bereichsleiter in großen Unternehmen.

Die Zuordnung zu diesen vier Positionen wurde aufgrund der Informationen über die jeweiligen Tätigkeiten der Absolventen im Fragebogen vorgenommen.

Tabelle 5: Berufliche Stellung nach Geschlecht
(Stelle zum Befragungszeitpunkt Sommer 2001)

Position	Geschlecht der Absolventen	
	männlich (n = 111) %	weiblich (n = 235) %
ausführende Tätigkeiten	1	10
überwachende Tätigkeiten	23	32
Management	51	41
leitendes Management	24	15

Quelle: alle Befragten; Differenzen zur Gesamtzahl der Befragten: keine Angabe und andere Positionen (zum Beispiel Trainee, Dozent usw.)

Männer haben hier ausweislich der Verteilung auf die vier Positionstypen offensichtlich die besseren Karrierechancen. Drei Viertel von ihnen sind in Managementfunktionen tätig, bei den weiblichen Absolventen sind es dagegen nur 56 Prozent. Daß Frauen bereits einen schwierigeren Einstieg in das Berufsleben haben, zeigen schon ihre ersten Stellen, die im Vergleich zu Männern mehr als doppelt so häufig im Bereich einfacher Tätigkeiten (28 Prozent) und seltener im Management angesiedelt sind (27 Prozent) als die ihrer männlichen Kommilitonen (46 Prozent). Es handelt sich also um eine Benachteiligung schon in den Start-

löchern für die berufliche Karriere: Obwohl die Frauen am Ende des Studiums die gleiche Qualifikation erworben und durchschnittlich bessere Noten aufzuweisen haben, bekommen sie die schlechteren Stellen auf dem Arbeitsmarkt.

Tabelle 6: Karriereverläufe nach der ersten beruflichen Position

		jetzige Stelle			
		ausführende Tätigkeiten %	überwachende Tätigkeiten %	Management %	leitendes Management %
erste Stelle	ausführende Tätigkeiten (n = 78)	17	27	44	10
	überwachende Tätigkeiten (n = 138)	3	40	43	12
	Management (n = 74)	5	22	58	13
	leitendes Management* (n = 38)	(5)	(10)	(26)	(60)

* Zellenbesetzung für eine Prozentuierung im Prinzip zu gering, daher werden die Prozentwerte in Klammern aufgeführt

Erläuterung:

abgestiegen	unverändert	aufgestiegen
-------------	--------------------	--------------

Quelle: alle Befragten

Die Entwicklung der beruflichen Karrieren zeigt (vgl. Tab. 6) ein mehrheitlich positives Bild: Den 12 Prozent Absteigern, also solchen Absolventen, deren derzeitige berufliche Position unterhalb jener der ersten Stelle liegt, stehen 46 Prozent gegenüber, die sich von der Position ihrer ersten Stelle her nach oben entwickelt haben. 41 Prozent haben diese Position beibehalten bzw. sitzen noch auf der Stelle, die sie direkt nach dem Examen eingenommen haben. Dazu zählt auch das Fünftel an Absolventen, die direkt ins Management eingestiegen sind, davon immerhin ein Drittel gleich in Führungspositionen. Dabei muß man allerdings berücksichtigen, daß zum Beispiel auch die vergleichsweise bescheiden vergütete Leitung eines kleinen Verkehrsamtes bzw. einer Touristinformatio hierzu zählt.

Über den ohnehin bereits schwierigeren Einstieg in das Berufsleben hinaus haben Frauen auch eher Probleme in ihren Karrieren: Sie stellen drei Viertel der Absteiger. Dahinter verbirgt sich natürlich zunächst der größere Anteil der Frauen an den Absolventen generell, aber die Differenz bleibt auch bestehen, wenn man Männer und Frauen miteinander vergleicht: 9 Prozent Absteigern unter den Männern stehen 13 Prozent bei den Frauen gegenüber. Dafür haben die Frauen mit 48 Prozent aber einen größeren Anteil von Aufsteigern als die Männer (mit 43 Prozent) vorzuweisen. Fast jeder zweite männliche Absolvent verblieb auf der gleichen Hierarchiestufe, die er bereits mit dem Berufseinstieg erreicht hatte, bei den Frauen sind es nur 39 Prozent. Dies zeigt, daß Frauen im Verlauf ihrer beruflichen Karriere zunächst das nachholen müssen, was Männern bereits beim Berufseinstieg gelungen ist. Ob ihnen diese ‚Aufholjagd‘ tatsächlich gelingt und sich dies auch in den erzielten Einkommen niederschlägt, wird im nächsten Abschnitt untersucht.

5.5 Einkommen

Die Einkommen differieren sehr stark nach der beruflichen Position (Tab. 7). Damit wird nicht nur die Validität der vorgenommenen Einteilung, sondern auch die im vorangegangenen Abschnitt festgestellte Benachteiligung von Frauen unter den Absolventen (vgl. Tab. 5) bestätigt. Auffallend ist die hohe Standardabweichung bei den monatlichen Bruttoeinkommen in den verschiedenen Positionsgruppen. Dies hängt weitgehend mit der Struktur der Tourismusbranche zusammen, denn zu den leitenden Managementpositionen zählen zum Beispiel auch die Leiter von Verkehrsämtern oder Touristinformatoren, die in größeren Orten vergleichsweise hohe, in kleineren Gemeinden eher geringere Vergütungen erhalten. Dahinter stehen aber auch unterschiedliche Lebensalter, die in der Regel bei gleichen Funktionen zu unterschiedlichen Gehältern führen.

**Tabelle 7: Einkommen nach der beruflichen Position
(jetzige Stellung)**

Berufliche Stellung	Durchschnittliches Monats-einkommen (DM)	Standardabweichung (DM)
ausführende Tätigkeiten	3.155	1.066
überwachende Tätigkeiten	5.072	1.461
Management	6.870	3.790
Leitendes Management	7.386	4.668

Basis: alle befragten Absolventen, die Angaben zum Einkommen gemacht haben (n = 304)

Den höchsten Durchschnittsverdienst auf der ersten Stelle nach der erfolgreichen Beendigung des Studiums realisierten die Absolventen der Vertiefungsrichtung Tourismusbetriebswirtschaft I, den niedrigsten diejenigen aus dem Bereich Hotel- und Gastronomiemanagement (Tab. 8). Die größte Streuung der Ersteinkommen gibt es dagegen bei den Absolventen des Destinations- und Kurortemanagements. Übergangsweise scheinen einige Absolventen bereit zu sein, auch geringfügige Beschäftigungen nach dem Ende des Studiums anzunehmen, wie die Spannweite zwischen den geringsten und den höchsten monatlichen Einkommen zeigt. Dies trifft allerdings nur für einige wenige Studenten zu, die allerdings den Durchschnittswert etwas drücken.

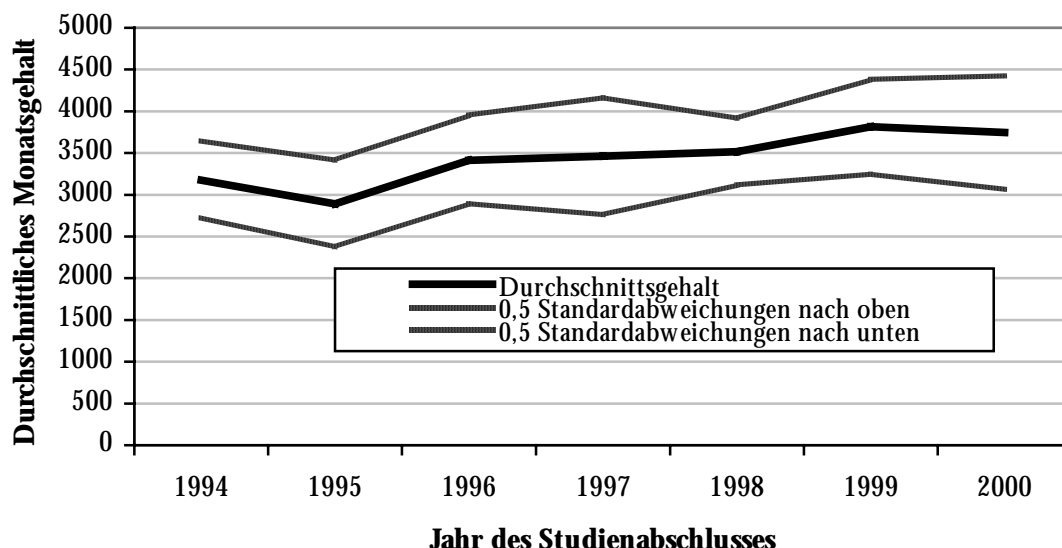
Betrachtet man die sieben Jahre von 1994 bis zum Jahr 2000, ist festzuhalten, daß sich die realen Einstiegsgehälter der Absolventen in diesem Zeitraum kaum geändert haben. Die aus Abb. 4 erkennbar werdende leichte Erhöhung der Nominaleinkommen um knapp 18 Prozent dürfte in etwa der Inflationsrate in diesem Zeitraum entsprechen. Auch an der Bandbreite der Einkommen, gemessen über die Standardabweichung, hat sich in diesem Zeitraum, von vermutlich eher zufälligen Schwankungen abgesehen, kaum etwas geändert.

Tabelle 8: Durchschnittliche Monatseinkommen der ersten Stelle nach Abschluß des Studiums

Vertiefungsrichtung	durchschnittlicher Monatsverdienst (DM)	Minimum und Maximum (DM)	Standardabweichung (DM)
Reiseveranstaltung, Reisevermittlung	3.536	630 – 7.025	1.095
Hotel- und Gastronomiemanagement	3.028	500 – 8.000	1.188
Destinations- und Kurortmanagement	3.304	300 – 8.000	1.303
Insgesamt:	3.288	300 – 8.000	1.205

Generell hat die Diplomnote keinen Einfluß auf das Anfangsgehalt ($r = 0,03$). Was allgemein immer wieder festgestellt wird (vgl. u.a. Pröbller et al. 2001, S. 181), gilt damit auch für die Absolventen des Studienganges Tourismusbetriebswirtschaft an der Berufsakademie. Die Examensnote entscheidet generell in der Phase des Übergangs in den Beruf eher darüber, ob man überhaupt eine Stelle bekommt (a.a.O.). Für die Absolventen der Berufsakademie trifft dies jedoch deutlich weniger zu – bei ihnen zählt vor allen Dingen die Praxiserfahrung (s.u.). Entsprechend haben auch nur 15 Prozent von ihnen überhaupt auf eine Stelle gewartet. Im Schnitt dauerte es dann 9,6 Wochen, bis sie eine gefunden hatten. Ein Zusammenhang zwischen Wartezeit und Noten läßt sich bei diesen nicht feststellen – die Diplomnoten dieser Absolventen verteilen sich nahezu gleich über das gesamte Spektrum von 1,2 bis 3,2.

Abbildung 4: Durchschnittliche monatliche Eingangsgehälter der Absolventen 1994 - 2000



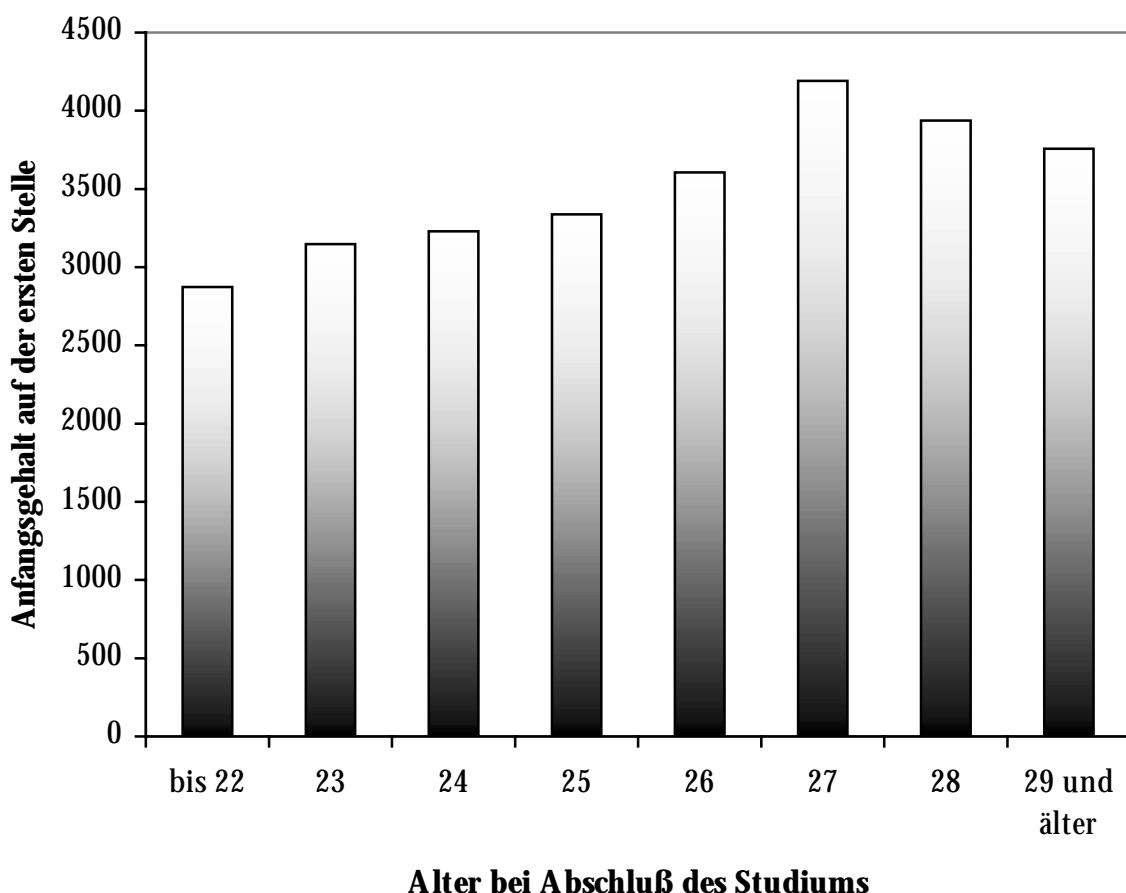
Basis: alle Befragten

Gravierend ist jedoch der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen, der bei der ersten Stelle fast 550 DM entspricht. Frauen bekamen durchschnittlich nur 3.108 DM, Männer dagegen 3.656 DM im Monat auf ihr Konto überwiesen. Da die Diplomnote keinen Einfluß auf das Anfangsgehalt hat, können die weiblichen Absolventen ihre leicht besseren Durch-

schnittsnote (2,09 gegenüber 2,21 bei den Männern) hier nicht einkommenswirksam ausspielen.

Einen großen Einfluß auf das erste Einkommen hat jedoch eine vor dem Studium bereits abgeschlossene Berufsausbildung. Mit einem durchschnittlichen Monatseinkommen von 3.800 DM liegen diese Diplom-Betriebswirte über 600 DM über denen derjenigen, die ohne qualifizierenden Umweg ein Studium an der Berufsakademie Ravensburg aufgenommen haben. Das erklärt dann in weiten Teilen auch den Einkommensvorsprung der Absolventen der Tourismusbetriebswirtschaft I, die ja zu einem Fünftel bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung vor dem Studienbeginn an der Berufsakademie aufweisen (vgl. Tab. 1). Das gilt allerdings auch für die Absolventen des Hotel- und Gastronomiekurses und belegt noch einmal die im Vergleich generell etwas schlechteren Einkommenschancen in Hotellerie und Gastronomie.

Abbildung 5: Der Einfluß des Alters bei Studienabschluß auf das Monatsgehalt der ersten Stelle



Basis: alle Befragten

Die höchsten Einstiegseinkommen erzielen diejenigen Absolventen, die mit 27 Jahren den Abschluß gemacht haben, die geringsten die bis zu 22-jährigen. Wer älter ist als 27 erzielt dagegen geringere Anfangsgehälter (Abb. 5). Eine vorherige Berufsausbildung, die natürlich das Abschlußalter erhöht, kann also nicht der alleinige Grund für diese Einkommensverteilung sein (s.u., Abschnitt 5.3.1).

Es gibt zwar immer wieder Klagen von Unternehmen, daß die Absolventen der Hochschulen in Deutschland im Vergleich zu anderen, insbesondere den angelsächsischen Ländern, zu alt seien, andererseits werden jüngere Absolventen häufig von den Firmen jedoch nicht für die

Stellen akzeptiert, für die sie eigentlich ausgebildet sind. Dies deckt sich durchaus auch mit den eher anekdotischen Erfahrungen aus Gesprächen mit sehr jungen Absolventen. Zum Teil hängen die geringeren Einstiegsgehälter der jüngeren Diplom-Betriebswirte aber auch mit der leistungsfremden Praxis nicht nur des öffentlichen Dienstes zusammen, als eine Komponente bei der Gehaltsfindung das Lebensalter heranzuziehen.

Man kann aber nicht ohne weiteres sagen, daß es materielle Gründe waren, die eine Abkehr von der Tourismuswirtschaft motivierten, eher ist das Gegenteil der Fall: Mit einem durchschnittlichen Monatsgehalt von 5.918 DM liegen die Einkommen dieser Gruppe noch etwas unter dem Durchschnitt aller Absolventen. Lange Arbeitszeiten, Wochenend-, Feiertags und Nachtarbeit sind ein Charakteristikum vieler Stellen in Tourismusberufen. Das gilt insbesondere für die Arbeit im Gastgewerbe, aber auch in Reisebüros, bei Reiseveranstaltern und lokalen Tourismusstellen sind diese Begriffe keine Fremdworte im Arbeitsalltag. Spätestens nach einer Familiengründung spielen diese Faktoren aber eine wichtige Rolle bei der Entscheidung für oder gegen ein Stellenangebot, so daß zu vermuten ist, daß viele Absolventen deshalb einer Berufstätigkeit im Tourismus den Rücken kehren und sich anderweitig umsehen.

5.3.1 Benachteiligung von Frauen

Das Durchschnittsgehalt der gegenwärtig von den früheren Berufsakademiestudenten eingenommenen Positionen hat sich gegenüber dem Eingangsgehalt nahezu verdoppelt auf 6.070 DM. Für die weiblichen Absolventen war die Einkommensentwicklung seit der ersten Stelle jedoch weit weniger erfreulich: Die Schere zwischen den Gehältern von Diplom-Betriebswirten und Diplom-Betriebswirtinnen hat sich hier noch weiter geöffnet (Tab. 9). Vor dem Hintergrund dessen, daß mehr als zwei Drittel der Absolventen weiblich sind, ist dieser Befund besonders gravierend. Er steht zudem auch teilweise hinter dem oben (vgl. Abb. 5) festgestellten Einfluß des Alters auf das Einstiegsgehalt: Die Absolventinnen sind um durchschnittlich zwei Jahre jünger als ihre männlichen Kommilitonen.

Tabelle 9: Durchschnittliches Monatseinkommen der Absolventen nach Geschlecht

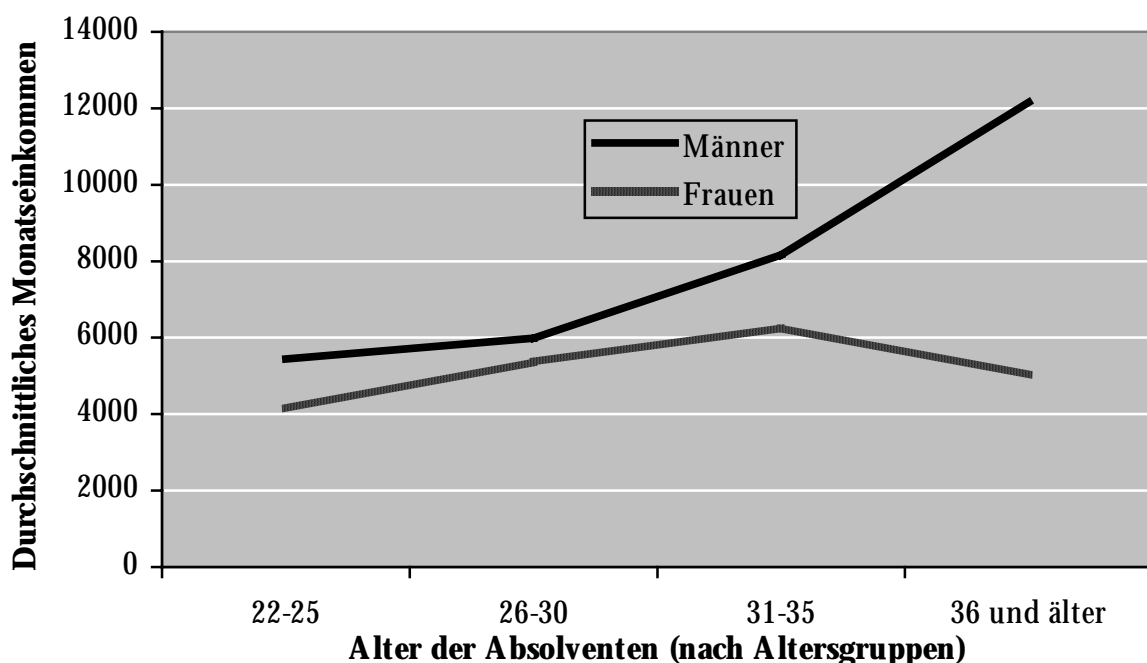
Geschlecht	1 Erste Stelle (in DM)	2 Jetzige Stelle (in DM)	2 in Prozent von 1	durchschnittliche Zahl der Stellen seit dem Abschluß
männlich	3.656	7.983	218	3,26
weiblich	3.108	5.180	167	3,35
Insgesamt	3.288	6.070	185	3,28

Basis: alle Befragten

Hinter diesen Unterschieden stehen im Wesentlichen zwei Faktoren: Zum einen verzichten viele Frauen, wenn sie Mutter werden, entweder vollständig auf eine weitere berufliche Karriere oder kommen erst nach längeren Erziehungszeiten zurück in den Beruf, dann zumeist auf Teilzeit (sechs Prozent der Absolventinnen hatten zum Zeitpunkt der Befragung eine Teilzeitstelle, aber nur zwei Prozent der Männer) mit natürlich entsprechend geringeren Einkommen; zum anderen verdienen sie, oftmals in Antizipation dieser Situation, weniger als Männer, so daß in Familien regelmäßig die Frauen bei der Karriere zurückstecken, weil ansonsten das materielle Auskommen nicht gesichert ist. Darüber hinaus sind Frauen oft auch weniger selbstbewußt und beruflich orientiert – was natürlich auch mit ihrer Situation und der oft ablehnenden Haltung von männlich dominierten Unternehmen ihnen gegenüber zu tun hat (vgl. auch Büchau et al. 2001, S. 233 ff.).

Die deutliche Benachteiligung der mehrheitlich weiblichen Absolventen zeigt sich wenig überraschend dann auch darin, daß bei den Männern Einkommen eher mit dem Alter korreliert ($r = 0,53$) als bei den Frauen: Bei ihnen liegt der Koeffizient mit $r = 0,19$ deutlich darunter. Männer realisieren also mit zunehmendem Alter aus den genannten Gründen weitaus häufiger höhere Einkommen als Frauen. Ab einem Lebensalter von 30 Jahren, in einem Alter also, in dem Familie und Kinder bei Hochschulabsolventinnen beginnen, eine wichtige Rolle zu spielen, beginnt sich, wie Abb. 6 deutlich macht, die Schere zwischen den geschlechtsspezifischen Einkommen zu öffnen. Bei älteren Absolventinnen (36 Jahre und älter) kehrt sich die Beziehung zwischen Alter und Einkommen sogar um: Sie verdienen deutlich weniger als die jüngeren. Die Männer dagegen können in diesem Alter noch einmal eine deutlichen Einkommenssprung auf einen Durchschnittswert von über 12.000 DM monatlich machen.

Abbildung 6: Einkommensschere zwischen männlichen und weiblichen Absolventen (heutiges monatliches Bruttoeinkommen)



Basis: alle Befragten

Das ergibt einen *circulus vitiosus*, aus dem es offensichtlich kein Entrinnen gibt. Damit zeigt sich auch bei den Absolventen der Fachrichtung der Tourismusbetriebswirtschaft das gleiche Muster von Ungleichheit, das auch in der Gesamtgesellschaft anzutreffen ist: Frauen mit gleicher Qualifikation sind in ihren Berufschancen gegenüber Männern nach wie vor benachteiligt. Bildungsexpansion und Bildungsreform der letzten vier Jahrzehnte haben daran leider ebensowenig geändert wie die damit zusammenhängenden Bemühungen der Frauenemanzipation. Die Stufe, auf der die Benachteiligung von Frauen einsetzt, hat sich im wesentlichen nur weiter nach oben verschoben. War es zunächst die geringere Bildungsbeteiligung von Mädchen an weiterführender Bildung (vgl. u.a. Peisert 1967), verschob sich die Hürde für die jungen Frauen zu den von ihnen seltener besuchten Hochschulen und dann, nachdem auch für Abiturientinnen der erfolgreiche Abschluß eines Studiums weitgehend zu einer Selbstverständlichkeit geworden ist, in die Berufswelt.

Gerade vor dem Hintergrund der die touristischen Studiengänge dominierenden Frauen zeigen diese Zahlen, die für Absolventen anderer Hochschulen gewiß nicht anders aussehen, daß hier generell große Potentiale hoch qualifizierten Humanvermögens brachliegen. Wir haben es also mit erheblichen Fehlallokationen von Ausbildungsinvestitionen zu tun, wenn diesen

Frauen die Möglichkeit verwehrt bleibt, ihre Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt in entsprechenden Positionen zu verwerten. Dahinter stehen nicht allein geschlechtsspezifische Rollenbilder, sondern vor allem die mangelnde Infrastruktur, die Familien brauchen, um ihren Lebensunterhalt ausbildungsadäquat verdienen zu können. Das Fehlen von Ganztageseinrichtungen für Klein- und Vorschulkinder und vor allem von Ganztageseschulen machen einen Verzicht auf die berufliche Karriere zumindest eines Elternteils erforderlich. Wenn die Einkommen von Frauen – wie auch diese Untersuchung gezeigt hat – bei gleicher Qualifikation erheblich geringer sind als die von Männern, ist es kaum verwunderlich, daß es die Mütter sind, die hier auf ihre beruflichen Karrieren verzichten. Einem großen Teil der wachsenden Gruppe alleinerziehender Eltern schließlich bleibt der Zugang zum Arbeitsmarkt aus diesem Grunde nahezu vollständig verschlossen – ihnen bleibt in der Regel nur der Gang zum Sozialamt.

Dabei ließen sich die Mehrkosten für die pädagogische Ganztagesbetreuung zu einem großen Teil aus den dann zusätzlich fließenden Einkommenssteuern finanzieren. Zudem würde man vielen qualifizierten Pädagogen und Sozialarbeitern die Möglichkeit eines Berufsein- oder -wiedereinstiegs eröffnen. Nicht zuletzt würde durch den Einsatz dieses nicht oder nur deutlich unter Wert genutzten hochqualifizierten Arbeitskräftepotentials ein großer Teil der jetzt als notwendig erachteten Einwanderung mit allen damit verbundenen Kosten und Problemen obsolet.

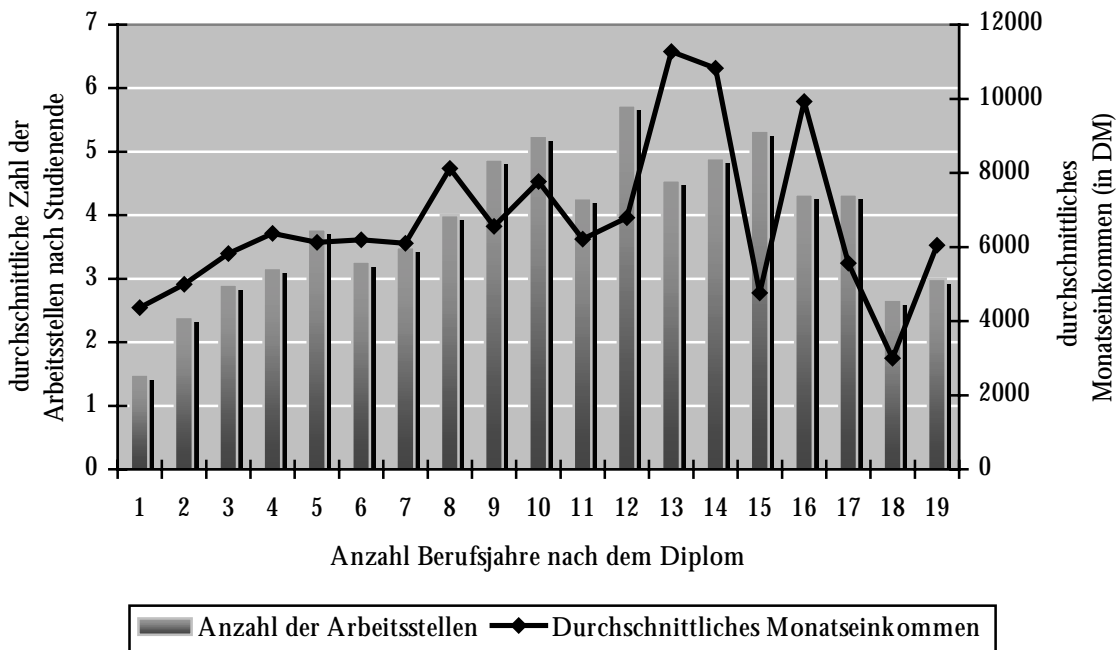
5.3.2 Berufsjahre, Stellenwechsel und Einkommen

Erwartungsgemäß hatten die Absolventen des Hotel- und Gastronomiemanagementkurses mit durchschnittlich 3,8 in ihrem bisherigen Arbeitsleben nach dem Abschluß des Studiums deutlich mehr Stellen als diejenigen der anderen Vertiefungsrichtungen. Ehemalige Studenten aus dem Bereich Reiseveranstaltung und Reisevermittlung hatten im Schnitt 3,1 mal die Arbeitsstelle gewechselt und die aus dem Destinations- und Kurortemanagement erwiesen sich mit 2,8 Stellen als vergleichsweise bodenständig.

Die Zahl der Stellen, die man bislang inne hatte, hängt natürlich auch mit der Dauer der Berufstätigkeit seit dem Studienabschluß zusammen, wie Abb. 7 deutlich macht. Sie zeigt auch, daß ab einem gewissen Alter die Wahrscheinlichkeit für weitere Stellenwechsel deutlich abnimmt. Die Absolventen, die auf mehr als 15 Jahre Berufserfahrung zurückblicken, haben mit einem Durchschnittsalter von 43 Jahren die auf dem Arbeitsmarkt kritische Linie von 40 Jahren bereits klar überschritten und sind damit nah an der bei 45 Jahren gezogenen Grenze zum „Jungseniorenalter“ (Büchau et al. 2001, S. 236 ff.) – entsprechend geringer sind auch ihre Chancen eines weiteren Aufstieges über neue Stellen. Gleichzeitig sinkt auf der subjektiven Seite auch die räumliche Mobilitätsbereitschaft, da in der Regel mit neuen Aufstiegspositionen auch neue Arbeitsorte verbunden sind.

Bis zur vierten Arbeitsstelle nach dem Studienabschluß steigt das Monatsgehalt der Absolventen parallel zu den Berufsjahren an, um dann deutlich zu sinken. Erst bei sieben und mehr Stellen steigt das Gehalt wieder an, um dann, zum Teil wieder parallel zur Zahl der bislang besetzten Stellen wieder abzusinken. Hinter der etwas erratischen Entwicklung der durchschnittlichen Einkommen nach mehr als 14 Berufsjahren stehen nicht nur die vergleichsweise geringen Fallzahlen, sondern auch die Notwendigkeit von Teilzeitstellen für viele Frauen, die während oder nach der Familienphase wieder in das Berufsleben einsteigen.

Abbildung 7: Berufsjahre, Zahl der Stellenwechsel und Einkommen



Basis: alle Befragten

5.3.3 Einkommen nach Branchen

Die Spitzenposition bei den monatlichen Gehältern nehmen diejenigen in der Fachrichtung Tourismusbetriebswirtschaft diplomierten Betriebswirte ein, die ins Consulting gegangen sind, wobei offen bleiben muß, ob es sich dabei jeweils um eine Beratungstätigkeit nur im Bereich touristischer Unternehmen oder um generelle Beratertätigkeiten handelt. Fast ebenso hoch liegen die Einkommen derjenigen, die bei Tourismusverbänden arbeiten. Allerdings gibt es vergleichsweise nur wenige solcher Verbände, so daß auch der Anteil der Absolventen, die in ihnen arbeiten, entsprechend gering ist (Abb. 8). Überdurchschnittliche Einkommenschancen bieten aber auch Verkehrsunternehmen wie Fluggesellschaften, Flughäfen und Busunternehmen. Die weitaus meisten Absolventen finden sich jedoch im Gastgewerbe und bei Reiseveranstaltern, deren Einkommen um den Durchschnitt herum gruppiert sind. Am schlechtesten sind die Einkommen der Absolventen bei den Reisebüros, den örtlichen Tourismusstellen und Kurverwaltungen. Sie machen jedoch zusammen nur 11 Prozent aller Absolventen aus. Dahinter stehen jedoch kaum Teilzeitstellen: Sie machen nur ein gutes Zehntel dieser Beschäftigungsverhältnisse aus. Mit drei Viertel der hier angestellten Absolventen sind zudem überdurchschnittlich viele Frauen in dieser Gruppe vertreten.

Insgesamt verdienen die männlichen Absolventen mit knapp 8.000 DM durchschnittlichem Monatsgehalt knapp das 1,5fache der Absolventinnen der Fachrichtung Tourismusbetriebswirtschaft. Dabei gibt es deutliche Unterschiede zwischen den jeweiligen Tätigkeitsbereichen, in denen sie tätig sind. In keiner sind die Durchschnittseinkommen der Frauen jedoch gleich hoch, geschweige denn höher als die der Männer. Der auffälligste Unterschied ist bei den Tourismusverbänden zu konstatieren: Hier verdienen die Männer im Durchschnitt das 2,8-fache der weiblichen Absolventen. In der Hotellerie und Gastronomie bekommen die Frauen ebenso wie in Freizeitunternehmen nur 56 Prozent des Einkommens der Männer. Bei Reiseveranstaltern liegt diese Quote bei 64 Prozent, in Reisebüros bei knapp 72 Prozent. In Berufsfeldern außerhalb des Tourismus entspricht sie mit 65 Prozent nahezu dem Durchschnitt. Selbst in den ohnedies bereits schlecht bezahlten Tätigkeiten der Absolventen in lokalen Tou-

rismusstellen kommen die Frauen nur auf zwei Drittel des Einkommens der hier beschäftigten Männer, in den Reisebüros auf 72 Prozent.

6. Beurteilung des Studiums

Die Beurteilung des Studiums an der Berufsakademie fällt insgesamt – wie Tab. 10 zeigt - positiv aus. Dabei werden einzelne Aspekte der Studienzeit durchaus differenziert gesehen. Dies zeigt sich einmal in der Notengebung, insbesondere aber auch in den Standardabweichungen der Mittelwerte auf der Beurteilungsskala. Am kontroversesten wird demnach die Betreuung an der Berufsakademie unter verschiedenen Aspekten beurteilt. Das gilt einmal für die Fachleiter, die jeweils für den Inhalt und die Organisation einer Vertiefungsrichtung verantwortlich sind und zum anderen für die von einer Vielzahl von Professoren und Lehrbeauftragten betreuten Studien- und Diplomarbeiten. Am besten schneidet hier die Vertiefungsrichtung Hotel- und Gastronomiemanagement mit 1,8 ab. Eindeutig ist die Beurteilung nur bei den Sekretariaten: Ihre Betreuungsleistung wird durchweg als „sehr gut“ beurteilt.

**Tabelle 10: Die Beurteilung der Qualität des Studiums
an der Berufsakademie
(Noten von 1,0 „sehr gut“ bis 5,0 „nicht ausreichend“)**

Bewertungsaspekt	Mittelwert der Note	Standardab- weichung
Die Vermittlung betriebswirtschaftlicher Inhalte	2,1	0,68
Die Vermittlung tourismusspezifischer Inhalte	1,9	0,63
Die fachliche Kompetenz der Dozenten	2,1	0,65
Die didaktischen Fähigkeiten der Dozenten	2,6	0,63
Die soziale Kompetenz der Dozenten	2,4	0,64
Die Kursbetreuung durch die Fachleiter	2,6	1,15
Die persönliche Betreuung durch die Fachleiter*	2,4	1,18
Die Betreuung durch die Sekretariate	1,2	0,44
Die Auswahl von Büchern und Zeitschriften in der Bibliothek	2,0	0,82
Die Hilfsbereitschaft des Bibliothekspersonals*	1,6	0,63
Die Betreuung der Studienarbeit	2,2	0,99
Die Betreuung der Diplomarbeit	2,2	1,01
Die Atmosphäre an der BA	1,6	0,63
Der Umgang der Studenten untereinander	1,8	0,68

Basis: alle Befragten

* nicht von allen in Anspruch genommen

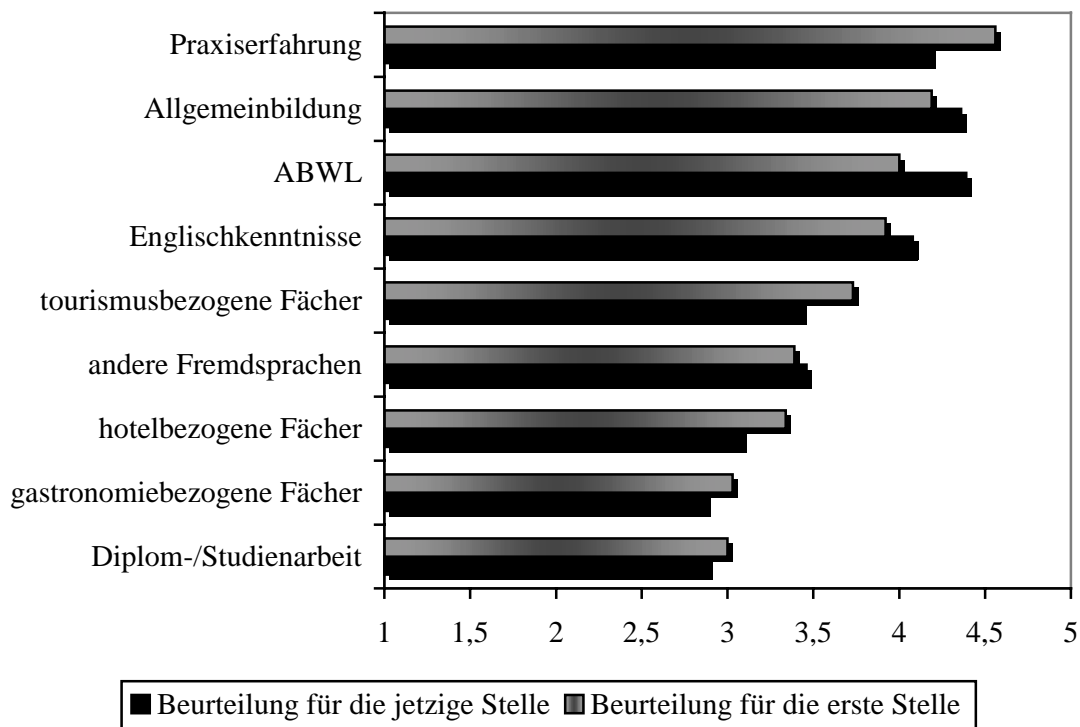
Hinter der uneinheitlichen Beurteilung der Fachleiter stehen nicht nur die tatsächlichen Unterschiede in der Betreuungsleistung zwischen den jeweiligen Personen, sondern vermutlich auch verschiedene Vorstellungen über den Umfang und die Intensität der Betreuung. Dies wird vor allem deutlich, wenn man die retrospektiven Beurteilungen derjenigen Absolventen betrachtet, die noch ein Zweit- oder Aufbaustudium an einer anderen Hochschule absolviert haben (6 Prozent der Absolventen). Sie bewerten sowohl die Kurs- als auch die (von allen in Anspruch genommene) persönliche Betreuung durch den Fachleiter mit 2,0 bzw. 1,9 deutlich positiver als der Durchschnitt.

7. Die Relevanz der im Studium erworbenen Qualifikationen

Für die jetzige Stelle der befragten Absolventen stehen die über das Studium vermittelte Allgemeinbildung und die Kenntnisse in Allgemeiner Betriebswirtschaftslehre an erster Stelle. Spätestens damit sind die eingangs zitierten Einwände gegen ein Studium der Tourismuswirtschaft *ad absurdum* geführt, deren Kritik sich hauptsächlich auf die befürchtete Verengung der Ausbildungsinhalte richtete. In Wirklichkeit ist ja gerade der Tourismus ein Beispiel für die Notwendigkeit einer fächerübergreifenden Beschreibung und Analyse, die auch zur Allgemeinbildung beiträgt. Eine Ausbildung zum „Fachidioten“ war vor diesem Hintergrund ohnedies nicht zu erwarten. Das gilt auch für die Qualifikationen in Allgemeiner Betriebswirtschaftslehre, die sich ja ebenfalls dadurch auszeichnet, daß sie eine ganze Reihe von wissenschaftlichen Aspekten der Betriebsführung, vom Rechnungswesen über die Volkswirtschaftslehre bis hin zur Psychologie von Führungsprozessen, integriert.

Abbildung 9: Wichtigkeit der im Studium erworbenen Qualifikationen für die erste bzw. die jetzige Stelle

(Mittelwerte der Skala von 1 = „völlig unwichtig“ bis 5 = „sehr wichtig“)



Basis: alle Befragten

Vor dem Hintergrund einer sich stetig wandelnden Berufswelt ist es daher wenig überraschend, daß diese beiden Aspekte im Verlauf der beruflichen Karrieren deutlich an Bedeutung gewinnen. Das gilt auch für die Kenntnisse von Englisch und anderen Fremdsprachen. Daß die Bedeutung der tourismus-, gastronomie- und hotelbezogenen Fächer zum einen insgesamt geringer bewertet wird und zudem bei der jetzigen gegenüber der ersten Stelle abnimmt, läßt sich leicht erklären. Zum einen läßt schon die Verteilung der Absolventen auf die drei Vertiefungsrichtungen Reiseveranstaltung/Reisevermittlung, Hotel- und Gastronomiemanagement und Destinations- und Kurortemanagement erwarten, daß die jeweiligen Qualifikationen nur

von den Absolventen der entsprechenden Vertiefungsrichtung als wichtig für ihre Stellen angesehen werden, zum anderen verringert sich die Bedeutung dieser speziellen Betriebswirtschaftslehren im Verlaufe des Berufslebens, da mit zunehmender Berufsdauer auch der Anteil von Absolventen steigt, die außerhalb des Tourismus bzw. der Hotellerie und Gastronomie beschäftigt sind (vgl. Tab. 2 und 3). Betrachtet man bei der Bewertung nur diejenigen, die zum Befragungszeitpunkt in dem entsprechenden Bereich arbeiteten, wird die Wichtigkeit der erworbenen Qualifikationen in den speziellen Betriebswirtschaftslehren naturgemäß höher bewertet. Wer im Tourismus tätig ist (bei Reiseveranstaltern, in Reisebüros, Tourismusorganisationen, lokalen Tourismusstellen und in Kurverwaltungen) bewertet die in den tourismusbezogenen Fächern erworbenen Qualifikationen mit 4,2 auf der Skala von 1 (völlig unwichtig) bis 5 (sehr wichtig), wer in der Hotellerie und Gastronomie tätig ist, bewertet hotelbezogenen Fächer mit 4,1 praktisch ebenso hoch und die gastronomiebezogenen Fächer nur etwas geringer mit 3,9.

8. Resümee

In der Summe kann man daher festhalten, daß das Studium der Tourismusbetriebswirtschaft offensichtlich eine gute Berufsvorbereitung darstellt und auch Karrieren außerhalb des Tourismus ermöglicht. Der Vorteil eines Berufsakademiestudiums liegt dabei zum einen in der Kürze des Studienganges und in der integrierten Praxis, die den Absolventen einen deutlichen Startvorteil beim Übergang in das Berufsleben verschafft. Das zeigt sich auch in der klaren Dominanz der Bewertung der Praxiserfahrung als Qualifikation für die erste Stelle durch die Absolventen (Abb. 9). Danach spielt die Praxiserfahrung zwar nach wie vor eine wichtige Rolle, aber die haben dann die allerdings meist älteren Mitbewerber auf dem Arbeitsmarkt mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluß auch.

Niemand kann davon ausgehen, daß im Studium vermitteltes Wissen für die gesamte Dauer des Berufslebens eine ausreichende Basis für Erfolg ist. Dafür ist der Wandel in der Berufswelt zu schnell und zu durchgreifend. Das war zwar schon in früheren Jahrzehnten so, der Wandel hat sich aber beschleunigt und wird in Zukunft vermutlich noch schneller vonstatten gehen. Kurze Studiengänge sind daher von besonderer Bedeutung, denn in ihnen ist die Gefahr geringer, daß zumindest ein Teil des vermittelten Wissens bereits vor Studienabschluß zu Makulatur geworden ist. Zudem können es sich Berufsakademien schon aufgrund der engen Verzahnung mit der beruflichen Praxis nicht leisten, veraltete Inhalte in den Theoriephasen zu vermitteln. Wichtig neben der kurzen Studien- und Ausbildungszeit ist auf der Seite der Absolventen darüber hinaus eine positive Einstellung zum lebenslangen Lernen und die Bereitschaft zum Wechsel in andere Berufsfelder. Ohne diese Voraussetzungen wird in Zukunft kaum noch jemand auf den sich wandelnden Arbeitsmärkten bestehen.

Literatur

- Association Internationale d'Experts Scientifiques du Tourisme (AIEST) 1990: Requirements of Higher Level Education in Tourism. St Gall: Edition Aiest
- Arbeitsgemeinschaft Deutscher Marktforschungsinstitute (ADM) & Arbeitsgemeinschaft Media-Analyse (AG.MA) (Hrsg.): Stichproben-Verfahren in der Umfrageforschung. Eine Darstellung für die Praxis. Opladen: Leske + Budrich
- Barg, Claus-Dieter 1995: Touristikerschwemme. In: *touristik management*, H. 1/2 (Editorial)
- Büchau, Bernd; Ernst-Kurt Prößler; Norbert Zdrowomyslaw & Rafal Malinowski 2001: Karriere – Ein Prozeß mit Höhen und Tiefen. In: Zdrowomyslaw & Rethmeier (Hrsg.), S. 191-242
- Choy, Dexter L.; Chuck Y. Gee 1978: Employment Opportunitites in Tourism. In: *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly* (cit. n. Ritchie 1990)
- Klotz, Michael; Ernst-Kurt Prößler; Norbert Zdrowomyslaw; Bernd Rethmeier; Cindy Knorr & Katja Pfahl 2001: Studium und Karriere – was verbirgt sich hinter dem Begriff?. In: Zdrowomyslaw & Rethmeier (Hrsg.), S. 1-61
- Löffler, Ute 1999: Ausschöpfung bevölkerungsrepräsentativer Random-Untersuchungen. In: ADM & AG.MA (Hrsg.), S. 87-91
- Mundt, Jörn W. 1996: Requirements for Education and Training. In: OECD, S. 98-106
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) 1996: Seminar on Perspectives and Challenges of Employment in the Tourism Industry. Herausgegeben vom Ministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten, Wien.
- Osswald, Richard 1988: Die Berufsakademie Baden-Württemberg. Eine Idee und ihre Verwirklichung. Stuttgart: Deutsche Verlags-Anstalt (DVA)
- Peisert, Hansgert 1967: Soziale Lage und Bildungschancen in Deutschland. München: Piper
- Prößler, Ernst-Kurt; Norbert Zdrowomyslaw; Bernd Rethmeier; Grit Bugasch & Thomas Wiesner 2001: Karriereplanung und Karrierestrategie vor und während des Studiums: Handlungsparameter im Spannungsfeld von Unternehmen, Hochschulen und Studierenden. In: Zdrowomyslaw & Rethmeier (Hrsg.), S.149-190
- Ritchie, J.R. Brent 1990: Tourism and Hospitality Education. Frameworks for Advanced Level and Integrated Regional Programs. In: AIEST, S. 121-153
- Tourismus Interessen Kreis (TIK) & Dachverband der touristischen Arbeitsgemeinschaften (FUTURISTA) 2001: Tourismus-Ausbildungs-Analyse. Dresden: Technische Universität
- Turner, George 1984: Massenuniversität und Ausbildungsnotstand. Wie die Krise überwunden werden kann. Frankfurt am Main: Fischer
- Zabeck, Jürgen; Thomas Deißinger 1995: Die Berufsakademie Baden-Württemberg als Evaluationsobjekt: Ihre Entstehung, ihre Entwicklung und derzeitige Ausgestaltung sowie ihr Anspruch als bildungspolitische Problemlösung. In: Zabeck & Zimmermann (Hrsg.), S. 1-28
- Zabeck, Jürgen; Matthias Zimmermann (Hrsg.) 1995: Anspruch und Wirklichkeit der Berufsakademie Baden-Württemberg. Weinheim: Deutscher Studien Verlag
- Zdrowomyslaw, Norbert; Bernd Rethmeier (Hrsg.): 2001: Studium und Karriere. Karriere- und Berufsplanung, Erfolg und Work-Life-Balance. München, Wien: Oldenbourg
- Zimmermann, Matthias 1995: Der Übergang vom Studium in den Beruf. – Verbleib und berufliche Entwicklung der Absolventen in den ersten zwei Jahren nach Studienende. In: Zabeck & Zimmermann (Hrsg.), S. 163-208