
Übergänge in beruflichen Laufbahnen in der Hotellerie

Abstract

Der Beitrag stellt die Übergänge in beruflichen Laufbahnen in der Hotellerie auf der Mesoebene dar. Dabei werden signifikante Übergänge thematisiert. Diese werden von der allgemeinbildenden Schule in die berufliche Ausbildung, von der Berufsausbildung in die Berufstätigkeit, von akademischen Ausbildungen in ein Unternehmen mit dem Ziel einer höheren Karrierestation sowie mit Übergängen auf beruflicher internationaler Ebene vorgestellt. Die Hotellerie und Gastronomie weist zudem einen leichten Trend eines akademischen Anspruches auf. Dennoch ist die Zahl der Fachkräfte mit einer Berufsausbildung um ein Vielfaches höher.

Was sind die Gründe, dass Quereinsteiger/innen mit einem akademischen Hintergrund den Weg in die Hotellerie und Gastronomie weniger suchen? Was sind Vorteile einer fachlich fundierten Berufsausbildung? Der Autor thematisiert schwerpunktmäßig die Übergänge auf der Basis seiner praktischen Erfahrungen in der Hotellerie, als ehemaliger Lehrer an einem Berufsschulzentrum für Gastgewerbe und seines Weges in die eigene akademische Laufbahn.

1 Einführung

Berufliche Laufbahnen in der Hotellerie und Gastronomie erfreuen sich nach wie vor großer Beliebtheit. Hintergrund ist der Tourismus, der beide Dienstleistungssektoren einschließt und einer der größten Wirtschaftsfaktoren weltweit ist. Der Tourismus kurbelt die Wirtschaft an, schafft Arbeitsplätze und gibt beruflichen Laufbahnen eine Chance, sich zu entwickeln. Es gilt zudem darauf zu verweisen, dass der Tourismus nicht nur für den Wettbewerb innerhalb von Regionen oder Ländern ein Treiber ist. Tourismus bietet weltweit Chancen. Regionen, Naturgebiete und Sehenswürdigkeiten vervielfachen sich. Neues und Unbekanntes, aber auch touristisch Interessantes entsteht. Architektonische Möglichkeiten lassen neue Sehenswürdigkeiten ans Licht kommen. Neue touristische Ideen entstehen. An zukunftsorientierten Beispielen wie dem Unterwasser- und Weltraumtourismus lassen sich die Inhalte ableiten. Das alles impliziert eine entscheidende Komponente: dass berufliche Laufbahnen in der Hotellerie und Gastronomie an genau diesen Orten benötigt werden. Stringenter formuliert kann man sagen, dort wo Tourismus angeboten oder neu konzipiert wird, dort benötigt man Mitarbeiter/innen.

Die folgenden Kapitel sollen inhaltliche Auszüge aus der Praxis geben. Nicht alle Komponenten können dabei aufgrund des vorgegebenen publikatorischen Platzes genannt werden.

2 Übergänge in beruflichen Laufbahnen in der Hotellerie

2.1 Der Weg von der allgemeinbildenden Schule in die berufliche Ausbildung

Das Interesse an einem Beruf in der Hotellerie oder Gastronomie beruht stets auf dem Wunsch, eine Dienstleistung erbringen zu wollen. Der Weg hinführend zu einer Ausbildung in diesem Dienstleistungssektor kann bereits sehr zeitig beginnen. Vor einem eventuellen Ausbildungsbeginn in der Schulzeit stehen der Ferienjob oder das schulische Praktikum für einen Einblick zur Verfügung. Des Weiteren bieten sich Messen (KarriereStart etc.) oder Tage der offenen Tür der Ausbildungsbetriebe an, sich ein Bild zu verschaffen. Ist daraufhin ein Interesse an einem Ausbildungsberuf vorhanden, so beginnt der Prozess der Bewerbung. Vorab sollte man sich aber bewusst sein, welche Fähigkeiten man für einen Beruf mitbringen muss. Von entscheidender Relevanz ist dabei der unabdingbare Wille, eine Dienstleistung für jemanden erbringen zu wollen. Sehr gute Umgangsformen, Werte wie Anstand und Respekt, Zuvorkommenheit und Freundlichkeit sind entscheidend. Schulische Kenntnisse beruhen zumeist auf den Fächern Deutsch und Mathematik. Dies ist u. a. begründet durch die kommenden Korrespondenzen, die bspw. bei Reservierungsbestätigungen im Hotel, im Controlling oder Frontoffice anfallen sowie am Beispiel Mathematik im Tagesgeschäft im Restaurant, wo Rechengrundlagen zweifelsfrei gefordert sind. Die Bewerbungsverfahren verlaufen zumeist in Form einer Bewerbung mit einer Einladung zum Vorstellungsgespräch. Sehr gern werden auch Einladungen zum Assessment-Center sowie zu Arbeitsproben versandt. Dabei verschaffen sich die Unternehmen einen persönlichen Eindruck vor Ort, inwiefern der/die künftige Auszubildende für das Unternehmen in dem jeweiligen Beruf geeignet ist.

Um die Berufe in der Hotellerie und Gastronomie einordnen zu können, kann mithilfe von Abbildung 1 eine Einteilung vorgenommen werden.

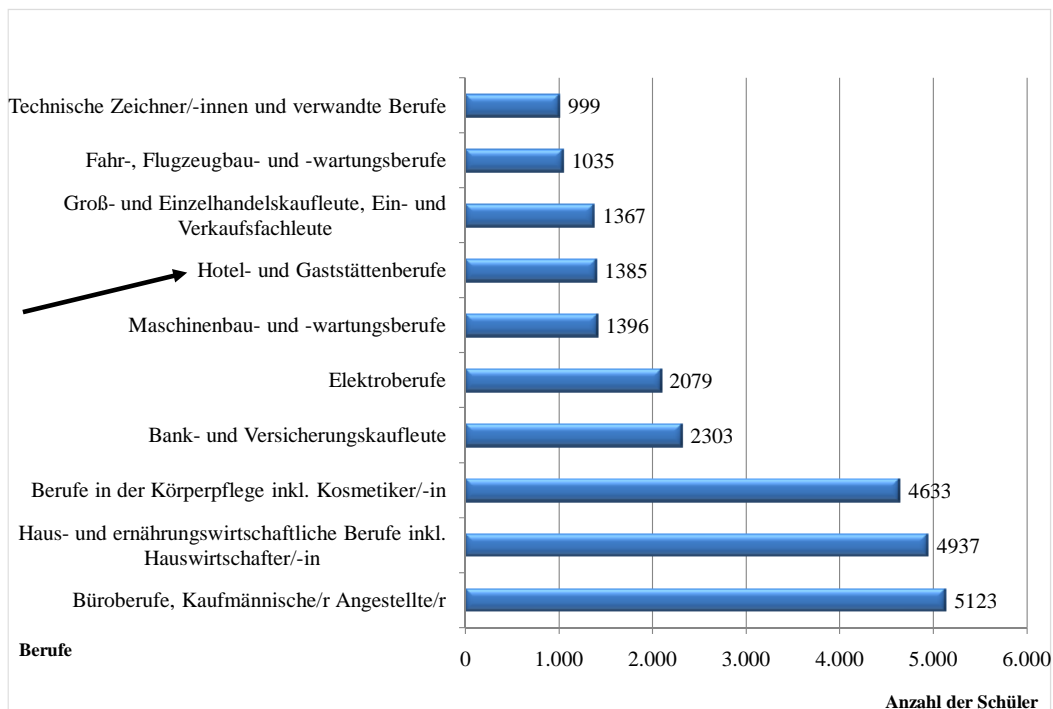


Abb. 1: Die am stärksten besetzten Berufe an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO im Schuljahr 2008/2009 (eigene Darstellung, Quelle: BIBB)

Abbildung 1 zeigt die Berufe an den Berufsfachschulen nach Namen quantitativ auf. Dem zugrunde liegt der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010 vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Erhebungszeitraum erstreckt sich über das Schuljahr 2008/2009.

Expliziter Untersuchungsgegenstand waren die Berufe an Berufsfachschulen außerhalb der BBiG/HwO. Die jeweiligen Abkürzungen stehen für das Berufsbildungsgesetz [BBiG] sowie für die Handwerksordnung [HwO]. Der Untersuchungsgegenstand bezog sich auf die Makroregion Deutschland. Der Herkunftsverweis sowie die Veröffentlichung der Inhalte beziehen sich auf den Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010, mit der Veröffentlichung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung.

Abgerundet wird der Weg von der allgemeinbildenden Schule in die berufliche Bildung nicht nur mit dem Zuschlag für ein Ausbildungsverhältnis. Vielmehr entscheidet die Probezeit beiderseitig für den Auszubildenden sowie Ausbildungsbetrieb darüber, inwiefern man für eine kommende feste Anstellung geeignet ist. Die Probezeit ist von Bedeutung, denn die Hotellerie und Gastronomie erfahren eine gewisse Anzahl an Abbrüchen in dieser. Für die Jugendlichen spielen dabei folgende Faktoren eine entscheidende Rolle (Beispiele):

- Arbeit an Feiertagen,
- Arbeit an Wochenenden,
- Arbeit innerhalb der Sperrzeiten (bspw. nach 22.00 Uhr), aber über die normale Arbeitszeit (bspw. über 18.00 Uhr) hinaus,

- eine relativ schlechte Entlohnung während des Ausbildungsverhältnisses im Vergleich zu anderen Berufen (vgl. Abbildung 1) und
- das Wissen um „die anderen persönlichen Vorstellungen“ zum Beruf.

Ist die Probezeit bestanden, so ist das Ausbildungsverhältnis von Bestand. Der Ausbildungsbetrieb in der Hotellerie und Gastronomie erweist sich zumeist als ein bodenständiger fairer Partner, der um das Wissen und die Arbeitskraft der eigenen Auszubildenden, auch mit Blick nach vorn nach der Ausbildung des Einzelnen, weiß.

2.2 Von der Berufsausbildung in die Berufstätigkeit

Nachdem der Weg in die Hotellerie und Gastronomie mit dem Beginn der Berufsausbildung sowie dem Verbleib im Unternehmen nach der Probezeit geebnet wurde, findet die Ausbildung innerhalb von drei Jahren statt. Unter besonderen Voraussetzungen und sehr guten Leistungen des Auszubildenden kann die Ausbildung nach Rücksprache mit dem Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule auf 2,5 Jahre verkürzt werden.

Abbildung 2 zeigt die Möglichkeiten der zu erlernenden Berufe.

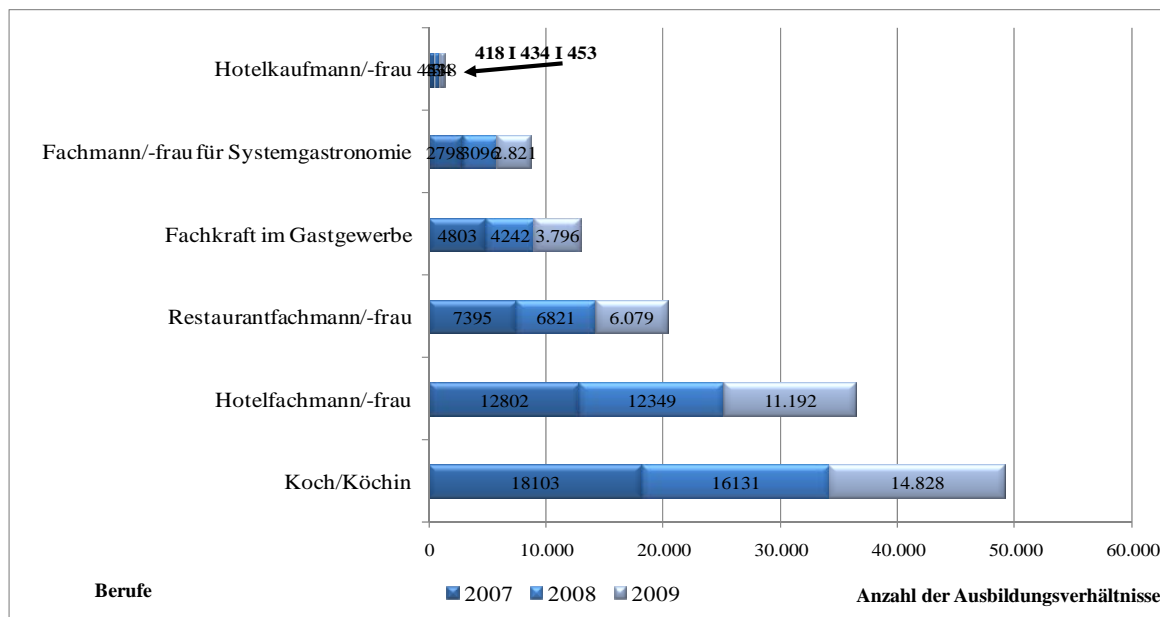


Abb. 2: Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse im Gastgewerbe in den Jahren 2007 bis 2009 nach Berufen (eigene Darstellung, Quelle: DEHOGA Bundesverband)

Der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA veröffentlichte 2010 die letzten Zahlen bezüglich der Anzahl der Ausbildungsverhältnisse. An erster Stelle steht der Beruf Koch/Köchin. Ihm folgend rangiert der/die Hotelfachmann/-frau auf dem zweiten Platz.

An dritter Stelle platziert sich der Beruf Restaurantfachmann/-frau. Diese Berufe zusammen sind die „altbewährten Berufe“.

Im Zuge der Neuorientierungen der Berufsstände auf dem Arbeitsmarkt wurden Berufe wie Fachkraft im Gastgewerbe sowie Fachmann/-frau für Systemgastronomie neu aufgelegt oder konzipiert.

Der Beruf des/der Hotelkaufmannes/-frau erfährt aktuell eine Wiederbelebung. Ende der 1990er Jahre wurde der Beruf zumeist stillgelegt. Gründe, die auch heute noch für die geringe Quantität sprechen, sind folgende:

- Die Einsatzmöglichkeiten der Auszubildenden gelten schwerpunktmäßig für folgende Abteilungen: Frontoffice, Reservierung, Controlling, Marketing, Warenwirtschaft, Direktion, Human Resources.
- Weniger von Bedeutung sind folgende Abteilungen: Küche, Restaurant, Bar, House-keeping, Technik etc.
- Resultierend daraus gibt es wenige Unternehmen, die erstgenannte Abteilungen ausschließlich anbieten.
- Die Hotellerie und Gastronomie orientiert sich an einem Mix aus allen Abteilungen oder hauptsächlich in der Gastronomie aus zweitgenannten Abteilungen.
- Zudem besteht die Frage, ob die Berufsschulen betriebswirtschaftliche Inhalte sehr fundiert für Hotelkaufmänner/-frauen in den Lehrplan einbauen können? Hier bestehen Korrelationen zu den anderen Ausbildungsberufen, die quantitativ aus Sicht der Schule höher sind. Folglich müsste sich die Berufsschule in Form von Lehrplänen und mit den Lehrern/-innen danach explizit ausrichten.

Mit der Berufsausbildung und dem Weg in die Berufstätigkeit gibt es ein ungeschriebenes Gesetz: „Die Deutsche Lehre in der Hotellerie und Gastronomie hat einen sehr hohen Stellenwert im Ausland!“ Das ermöglicht den Jung-Facharbeitern/-innen, sich weltweit zu bewerben und ggf. schnell zu einem Arbeitsvertrag zu gelangen. Natürlich gilt auch hier der Grundsatz mit der Frage der Qualität des/der Bewerbers/-in. Ein gutes Schulzeugnis, eine gute Ausbildung in einem angesehenen Hotel oder Restaurant inklusive einer guten Theorie und einem Praxiszeugnis, öffnen die Türen in den nationalen und internationalen Arbeitsmarkt.

Wie bereits in der Einleitung genannt, ermöglicht der Tourismus zukunftsprospektiv Arbeitsplätze. Dies ist ein entscheidender Vorteil. Jedoch gibt es Nachteile, die bis heute nach der Ausbildung hin zum Jung-Facharbeiter/in von Bedeutung sind:

- Die Bezahlung in der Hotellerie ist in vielen Ländern im Vergleich zu anderen Berufszweigen nicht von Vorteil.
- Die eigenen Schwerpunkte wie: private Zeit, privater Lebensraum und Gesundheit sind mitunter zu gering angesetzt. Gründe sind u. a. die Akzeptanz der Arbeit an Wochenenden und Feiertagen. Allgemein formuliert an Tagen, wo der Mensch eher

frei von beruflicher Tätigkeit ist. Zudem ist die Tendenz zu Überstunden in Hotellerie und Gastronomie da. Im Vergleich zu anderen Berufszweigen besteht hier ein hohes Potenzial.

Ein interessanter Fakt auf dem Weg in die Berufstätigkeit ist das alte Credo: „Einmal Azubi, immer Azubi!“ Der/die ehemalige Auszubildende wird bspw. seinem Wunsche entsprechend im eigenen Hotel als Jung-Facharbeiter/in übernommen. Häufig erlebt man in der Realität Kontroversen, da der/die Mitarbeiter/in gestern noch Auszubildende/r war und heute Facharbeiter/in ist. Dies verändert aber bei Mitarbeitern/-innen mitunter nicht die Akzeptanz für den neuen Status des/der Jung-Facharbeiters/-in. Aus diesem Grunde ist es von Vorteil, nach der Berufsausbildung den Arbeitsplatz zu wechseln. Ein neues Unternehmen kennt den/die neuen Mitarbeiter/in nur unter dem eingekauften Status. Selbstverständlich gibt es auch unzählige Beispiele von Erfolgsgeschichten von Mitarbeitern/-innen, die lange oder lebenslang in einem Unternehmen gearbeitet haben.

Von Interesse ist des Weiteren der Rollenwechsel aus hierarchischer Sicht vom Auszubildenden zum/zur Jung-Facharbeiter/in. Als Jung-Facharbeiter/in weist man jüngere Kollegen/-innen an und ist gleichwohl für die Auszubildenden mit zuständig. Dieser mitunter kurze Statuswechsel von heute auf morgen ist auch ein ausschlaggebender Punkt. Sind die Jung-Facharbeiter/innen in der Lage, Anweisungen in der Kürze der Zeit an gestrige noch ehemalige Mit-Auszubildende zu geben? Wie selbstverständlich ist das? Welche unternehmensinternen Richtlinien gelten für Jung-Facharbeiter/innen? Hierbei ist es stets von Vorteil, ein Gespräch mit dem/der Arbeitgeber/in vorab zu suchen, um Unsicherheiten oder auch Weiterentwicklungsmöglichkeiten klar zu benennen.

2.3 Die Frage nach dem MUSS einer akademischen Ausbildung für die Hotellerie

Die Karrieren in der Hotellerie und Gastronomie sind (gewissermaßen) einzigartig. Durch eine Berufsausbildung kann man sich etappenweise ohne ein Studium in Leitungspositionen arbeiten. Selbst dem letzten Schritt auf der Karriereleiter ohne ein Studium steht nichts im Weg, dem/der General Manager/in. Blickt man zurück vor die Jahrtausendwende, so traf genannte Theorie fast vollends zu. Mit der aufkommenden Zahl an Möglichkeiten eines Studiums nach der Jahrtausendwende, trifft die Theorie nach wie vor zu. Jedoch kann aktuell quantitativ breiter studiert werden, sodass ein Studium gegenüber der Berufsausbildung oder der Arbeitspraxis Vorteile schafft.

Wie bereits genannt, die Hotellerie ist hierbei individuell. Aus der globalen Praxis weiß man, dass ein Studium zumeist nicht obligatorisch für Leitungspositionen ist. Zudem gibt es keine empirischen Zahlen, die eine Aussage darüber geben, inwieweit eine Leitungsposition in der Hotellerie ein Studium benötigt. Jedoch kann im Jahr 2011 festgehalten werden, dass ein Studium einen Mehrwert und somit den Zugang zu einem neuen Arbeitsvertrag, auch in Leitungspositionen, darstellt.

Aber wie stellt sich nun das Studium für die Hotellerie bzw. Gastronomie für den/die Einzelne/n dar? Optimal sind stets eine Berufsausbildung und ein Studium. Diesbezüglich stellt sich aber die Frage der Reihenfolge. Folgende Varianten sind möglich:

- I. Berufsausbildung – Berufstätigkeit – Studium
- II. Berufsausbildung – Studium – Berufstätigkeit
- III. Studium – Berufsausbildung – Berufstätigkeit

Die Inhalte des Studiums sind auch von besonderem Interesse. Ein reines inhaltliches „Hotellerie- oder Hotelmanagement“-Studium forciert den Verbleib in der Hotellerie. Ein Tourismus-Studium mit Schwerpunkt „Hotellerie“ ermöglicht neue Wege. Diese beziehen sich auf nahezu alle touristischen Leistungsträger. Oftmals gibt es Arbeitnehmer/innen in der Hotellerie, die gern den Weg weg vom Hotel wählen, aber im Wirtschaftsfaktor Tourismus weiterhin arbeiten möchten. Ein Tourismus-Studium präferiert dies. Vielmehr kann man ggf. mit diesem Studium noch einen weiteren Berufszweig für sich gewinnen, da das Tourismus-Studium auch betriebswirtschaftliche Schwerpunkte involviert. Diese Schwerpunkte sind gleichwohl bei einem „Hotelmanagement“-Studium vorhanden. Der/die eventuelle zukünftige Arbeitgeber/in lässt sich aber gern vom Wortlaut des Studiums bei der Bewerberauswahl leiten.

Von großem Interesse ist zurzeit das Bachelorstudium für Hotellerie bei privaten Bildungsträgern. Dies wird zumeist durch ein Onlinestudium, ein Fernstudium und natürlich durch ein Präsenzstudium den Interessenten/-innen angeboten.

2.4 Der Karriereweg sowie Übergänge auf nationaler und internationaler Ebene

Wie bereits erwähnt, gibt es in der Hotellerie und Gastronomie ungeschriebene Gesetze, die für einen beruflichen Werdegang relevant sind. Ein weiteres Gesetz betrifft den beruflichen Übergang auf nationaler und internationaler Ebene. Die Hotellerie und die Gastronomie setzen diverse nationale und internationale berufliche Stationen in der Vita voraus. Dies ist zugleich die Voraussetzung für eine sogenannte *schnelle Karriere*. Der Wechsel der Arbeitgeber im 1,5- bis 2,5-Jahres-Takt erhöht die Chancen für einen beruflichen Aufstieg. Optimal ist dabei, wenn ein Übergang zuerst auf nationaler und danach auf internationaler Ebene stattfindet. Wird dabei die Taktung beachtet, kann man sich stufenweise für höhere Positionen bewerben und bekommt diese zumeist auch zugewiesen. Wie vorgenannt, nach diesen Übergängen erzielt man den Anspruch, den ein/e Arbeitgeber/in an seine/n Mitarbeiter/in hat: nationale und internationale Erfahrung sowie berufliche Stationen in optimalen Einklang zu bringen.

Eine *langsame Karriere*, die nicht von Nachteil sein muss, erzielt man zumeist durch einen zeitlich langen Verbleib in einem Unternehmen. Dies korrespondiert zugleich mit der Tatsache, dass man dann ggf. in ein und derselben Position arbeitet. Natürlich sind Aufstiegschancen innerhalb des Unternehmens gegeben. Ein eindeutiger Vorteil der langsamen Karriere ist, dass man das Unternehmen kennt und sich als wertvolle Stütze etablieren kann.

Eine weitere Variable für einen Karriereweg sind Weiterbildungen. Sie sind grundsätzlich in der Berufswelt obligatorisch. Die Hotellerie und Gastronomie bietet je nach Hotelkooperationen interne Weiterbildungen an. In Deutschland gibt es aktuell 57 Hotelkooperationen (Stand: 08/2010). Diese implizieren ihre Mitarbeiter/innen in ihre Weiterbildungen, um ihnen die *Corporate Identity* sowie das *Corporate Behaviour* (intern und extern) als Philosophie für ihre Arbeit zu vermitteln. Diese Weiterbildungen sind obligatorisch. Externe Weiterbildungen können fakultativ sein. Hier kann das zusätzliche Studium genannt werden, aber auch Weiterbildungen, die bspw. den „Wein“ oder neue „Sehenswürdigkeiten in touristischen Destinationen“ als Themen betreffen. Ob der/die Mitarbeiter/in während der Arbeitszeit dafür freigestellt oder die Weiterbildung von dem/der Arbeitgeber/in bezahlt wird, bleibt offen.

2.5 Trends

Im Folgenden sollen einige Trends für Übergänge in beruflichen Laufbahnen in der Hotellerie und Gastronomie dargestellt werden. Auch hier gilt es zu erwähnen, dass es nur einige Trends sind, die natürlich der schnelllebigen Entwicklung des Arbeitsmarktes unterliegen.

2.5.1 *Abitur vs. Mittelschulabschluss*

In den 1990er Jahren war der Schulabschluss ein bedeutsames Auswahlkriterium für die Besetzung eines Ausbildungsplatzes für einen Beruf in der Hotellerie und Gastronomie.

Waren Abiturienten/-innen für die Berufe Hotelfachmann/-frau sowie Hotelkaufmann/-frau alleinig prädestiniert, so trifft dies aktuell nicht mehr zu. Der demografische Wandel, die Anzahl der veränderten Schulabgängerzahlen sowie die Anzahl der offerierten Ausbildungsplätze der Unternehmen stehen gegenüber den persönlichen Anforderungen an den/die Bewerber/in in einem ungünstigen Verhältnis. Es gibt zu wenige gute Bewerber/innen für freie Ausbildungsplätze in den Berufen Hotelfachmann/-frau sowie Hotelkaufmann/-frau (2011).

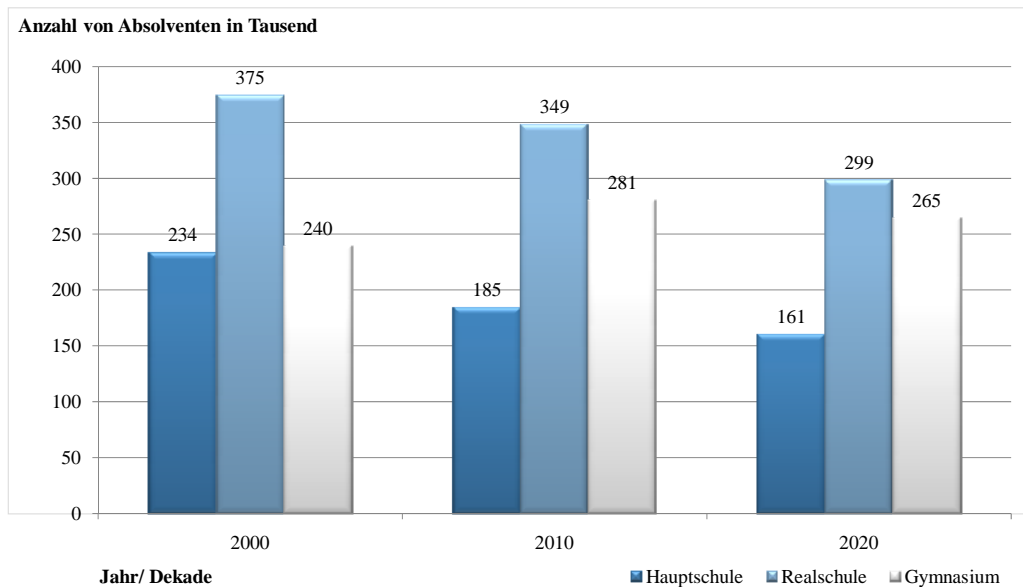


Abb. 3: Die prognostizierte Anzahl von Absolventen/-innen nach Schulabschluss für 2010 und 2020 (in 1000) (eigene Darstellung, Quelle: Erhebung der KMK 2009; Financial Times Deutschland vom 26.05.2009, 1)

Abbildung 3 unterstreicht die getroffenen quantitativen Aussagen. Die Schulabschlüsse gehen infolge des demografischen Wandels zurück. Gleichzeitig sinken die Abiturabgänge in quantitativer Vergleichsgröße in 1000 am Stärksten. Mit der Abnahme der Schulabgänger/innen sind resultierend auch mehr offene Ausbildungsplätze prognostiziert. Die Unternehmen wiederum müssen sich flächendeckend um gute Auszubildende in der Vorauswahl kümmern, da die Mitbewerberanzahl an Unternehmen zudem groß ist.

Wie in Abbildung 3 ersichtlich, steht die Hotellerie und Gastronomie folglich vor neuen Herausforderungen. Die Berufe Hotelfachmann/-frau sowie Hotelkaufmann/-frau nutzen aktuell verstärkt auch die Bewerber/innen mit einem Realschulabschluss. Das Abitur, welches früher noch als das absolute Auswahlkriterium für die 4- bis 5-Sterne-Hotellerie galt, unterliegt den bereits genannten Komponenten.

2.5.2 Praktika im Studium vs. Facharbeiter

Vielleicht der aktuellste Trend geht hin zum/zur kostengünstigen Mitarbeiter/in. Aufgrund der ansteigenden Zahl an privaten und staatlichen Studienmöglichkeiten, werden quantitativ mehr Praktika seitens der Studienanbieter gefordert. Dieses Wissen nutzen die Unternehmen der Hotellerie und Gastronomie. Folglich werden Stellen weniger mit Facharbeitern/-innen besetzt. Vielmehr kommt es zu einer hohen Taktung von Praktikanten/-innen in Unternehmen, die Aufgaben eines/r Facharbeiters/-in übernehmen.

Praktikanten/-innen und/oder Studenten/-innen sind günstige Arbeitnehmer/innen für Unternehmen. Für den/die Praktikanten/-in selbst eröffnen sich Vorteile. Die Involvierung in den betrieblichen Prozess erfolgt schneller, wichtige Aufgaben werden ihm rasch übertragen und

die Möglichkeit ein Praktikum in der Hotellerie oder Gastronomie zu bekommen, ist sehr hoch (vgl. Einleitung).

Für das Unternehmen selbst entstehen Vor- und Nachteile, wobei betriebswirtschaftlich die Vorteile überwiegen. Die Nachteile sind ggf. mittel- bis langfristig. Die Qualität der Arbeit muss stimmen. Ein/e Facharbeiter/in ist mit allen sach- und fachlichen Wissenskomplexen länger und auch inhaltlich besser vertraut. Zudem müssen Praktikanten/-innen eingelernt werden, wobei sie jedoch nach mitunter kurzer Praktikumszeit wieder das Unternehmen verlassen. Danach steht ein neuer Einlernprozess als Aufgabe für die Mitarbeiter/innen des Unternehmens für neue Praktikanten/-innen oder Studenten/-innen im Vordergrund. Die Teamkomplexität ist insgesamt auch nicht zu unterschätzen. Ein langjähriges Team fester Mitarbeiter/innen repräsentiert das Gesamtkonstrukt *Corporate Identity* um ein Vielfaches mehr als ein kurzfristig eingetaktetes Team.

2.5.3 Frage der Praxis: Vertiefungsrichtungen im Studium vs. Berufsausbildungen

Die in Abbildung 2 dargestellten Berufe sind Ausbildungsberufe, die in staatlichen und privaten Berufsschulen im dualen System erlernt werden können. Eine andere Möglichkeit bietet das bereits genannte Studium.

Die in Kapitel 2.5.2 dargestellte Situation für Unternehmen bei Studenten/-innen und Praktikanten/-innen erhält zusätzliche Relevanz. Ein/e Hotelfachmann/-frau mit der Ausbildung im dualen System durchläuft während seiner/ihrer Ausbildung folgende Abteilungen [Beispiel: Viersternehotel]:

- Küche,
- Restaurant/Bar,
- Housekeeping,
- Front-Office,
- Reservierung,
- Convention,
- Marketing/Controlling,
- Human Resources/ggf. Direktion,
- Lagerwirtschaft und
- Technik.

Für weitere berufliche Stationen und dem erzielten Wissen aus den Abteilungen, steht folglich das praktische Wissen um das *Gesamtkonstrukt Hotel oder Restaurant* in einem optimalen Licht. Die Theorie wurde zudem in der Berufsschule vermittelt.

Das *theoretische* Studium an einer Hochschule und die dafür absolvierten Praktika sind im Gesamtabschluss im Rang andererseits höher. Jedoch ist das Wissen um das Gesamtkonstrukt „theoretisches und praktisches Wissen im Hotel oder Restaurant“ für Unternehmen und für

die zukünftige Einstellung eines/r Bewerbers/-in aus der Berufsausbildung im *praktischen* Ansehen qualitativ höher angesiedelt.

Zudem gibt es Tendenzen, dass Hochschulen erst im Hauptstudium oder Masterstudiengang eine Vertiefungsrichtung „Tourismus“ anbieten, nachdem der Bachelor bereits für bspw. Wirtschaftswissenschaften abgelegt wurde. Die Diskrepanz besteht nun in den Inhalten des beginnenden Masterstudienganges. Hier werden (erst) die Grundlagen des Tourismus gelehrt, später Grundlagen der Hotellerie und Gastronomie, die dann mit einem Praktikum im Studium gefestigt werden.

Man könnte neutral abschließend herausstellen, dass ein Studium für die zukünftige Tätigkeit in einem Tourismusunternehmen oder in einer Konzernzentrale einer Hotelkooperation von Vorteil ist. Eine Arbeit in einem Hotel oder Restaurant ist durch eine absolvierte Berufsausbildung stärker von Vorteil.

3 Fazit und Ausblick

Die in der Einleitung sowie dem ersten und zweiten Kapitel dargestellten Inhalte orientierten sich an der unternehmerischen Praxis der Hotellerie und Gastronomie. Dabei wurden aktuelle Variablen des Übergangs in beruflichen Laufbahnen aufgezeigt. Vom Interesse an dem Berufszweig in der schulischen Bildung ausgehend bis hin zur Berufsausbildung, wurden Möglichkeiten der Übergänge nach der beruflichen Ausbildung vorgestellt. Dies geschah vor dem Hintergrund des eigenen beruflichen Wissens des Autors sowie den aktuellen Entwicklungen innerhalb des Wirtschaftsfaktors Tourismus bei der Berufsausbildung.

Resümierend kann festgehalten werden, dass eine Berufsausbildung im dualen System immer noch den besten Übergang in die Arbeitswelt der Hotellerie und Gastronomie ermöglicht. Die harmonische Balance durch das duale System der Praxis (Hotel oder Restaurant) mit der Theorie (Berufsschule) ermöglicht es dem/r Auszubildenden, ein fundiertes Wissen in seinen/ihren eigenen Berufsweg mitzunehmen.

Zitieren dieses Beitrages

HESSE, T. (2011): Übergänge in beruflichen Laufbahnen in der Hotellerie. In: *bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 09*, hrsg. v. FEGEBANK, B./ FORßBOHM, D., 1-11. Online: http://www.bwpat.de/ht2011/ft09/hesse_ft09-ht2011.pdf (26-09-2011).

Der Autor:



M. A. THOMAS HESSE

Institut für Germanistik, Technische Universität Dresden
01062 Dresden

E-mail: thomas.hesse@tu-dresden.de