

Hochschule - Arbeitsmarkt - Bildungspolitik. Teil II, Bildungspolitischer Handlungsspielraum im Abstimmungsprozess von Hochschul- und Beschäftigungssystem

Autor(en): **Weber, Karl**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Bildungsforschung und Bildungspraxis : schweizerische
Zeitschrift für Erziehungswissenschaft = Éducation et recherche :
revue suisse des sciences de l'éducation = Educazione e ricerca :
rivista svizzera di scienze dell'educazione**

Band (Jahr): **1 (1979)**

Heft 2-3

PDF erstellt am: **15.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-786461>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Hochschule – Arbeitsmarkt – Bildungspolitik

Karl Weber

Teil II

Bildungspolitischer Handlungsspielraum

im Abstimmungsprozess von Hochschul- und Beschäftigungssystem¹

Ausgewählte Faktoren im komplexen Zusammenspiel zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem im akademischen Bereich werden dargestellt. Der entsprechende Arbeitsmarkt wird als ein «unvollständiger» charakterisiert. In diesem Zusammenhang wird u. a. die Bedeutung professioneller Organisationen untersucht. Als Folge des sich abzeichnenden Ungleichgewichts zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem («Akademikerüberfluss») sind ein Funktionsverlust der Hochschulbildung auf dem Arbeitsmarkt und als Reaktion darauf verstärkte Professionalisierungstendenzen zu erwarten. Es werden grundsätzliche Optionen der Bildungspolitik aufgezeigt: Hochschulbildung kann als Konsum- oder als Investitionsgut betrachtet und behandelt werden. Die Ausbildungsstrukturen der Hochschule können entweder in Richtung einer stärkeren berufsbezogenen Differenzierung oder im Gegenteil einer eher berufsspezifischen Integration weiterentwickelt werden.

1. Einleitung

Im ersten Teil des Aufsatzes wurde ein Ueberblick über Ausbildung, Einsatz, Beschäftigungsbereich, berufliche Funktionen sowie die aktuellen Beschäftigungsprobleme (Arbeitslosigkeit) von Akademikern gegeben. Diese vorwiegend statistisch - beschreibende Analyse brachte folgende wichtige Ergebnisse:

- 1970 waren fast 75 Prozent aller berufstätigen Akademiker im tertiären Sektor beschäftigt. Sie konzentrierten sich wiederum (75 Prozent von allen in diesem Sektor engagierten Hochschulabsolventen) in den Bereichen «Gesundheit», «Unterricht und Forschung», «übrige Dienstleistungen» (z. B. Beratungen aller Art).
- Etwas mehr als 20 Prozent aller aktiven Akademiker hatten im sekundären Sektor eine Arbeit gefunden. Hier lagen die Schwerpunkte in den Branchen Chemie, Maschinen und Apparate wie auch Bauwirtschaft.
- Hochschulabsolventen verschiedener Fachrichtungen hatten gute Chancen, als Selbständige beruflich tätig zu werden. Dies galt besonders für Hochschulabsolventen mit einer Medizin-, Architektur-, Rechtswissenschafts- oder Psychologie-Ausbildung.
- Gemäss Schätzungen waren schliesslich rund 50 Prozent aller berufstätigen Akademiker bei der öffentlichen Hand (Unterricht und Wissenschaft, Gesundheit, Verwaltung etc.) angestellt.

Es kann angenommen werden, dass die im ersten Teil des Aufsatzes beschriebene Verteilung der Akademiker im schweizerischen Beschäftigungssystem das Ergebnis des komplexen Zusammenwirkens von Faktoren unterschiedlicher Art und verschiedener gesellschaftlicher Teilsysteme ist. Im folgenden soll es daher darum gehen,

- Hypothesen darüber zu entwickeln, wie die Verteilung der Akademiker im schweizerischen Beschäftigungssystem sowie die aktuellen Beschäftigungsprobleme erklärt werden können, und
- zu zeigen, inwiefern durch die Hochschulpolitik die Abstimmungsprozesse zwischen Hochschulen und Beschäftigungssystem beeinflusst werden können und welche grundsätzlichen Optionen der Politik offen stehen.

Für die Erklärung der Verteilung von Akademikern im Beschäftigungssystem kann nicht ein elaboriertes theoretisches Konzept herangezogen werden. Stattdessen wird versucht, Elemente verschiedener Konzepte miteinander zu verknüpfen und auf die Fragestellung zu be-

¹ Vgl. Teil I in *Bildungsforschung und Bildungspraxis*, 1979 (1), S. 69-84.

ziehen. Die besonderen Schwierigkeiten einer Integration solcher Elemente liegen darin, dass einerseits der hier interessierende Gegenstandsbereich mit verschiedenen disziplinbezogenen Konzepten angegangen wird – Oekonomie, Soziologie, Psychologie etc. – und dass andererseits die jeweiligen Untersuchungen in verschiedenen Kontexten mit je spezifischen historischen, kulturellen und oekonomischen Gegebenheiten durchgeführt worden sind. Schliesslich können die Hypothesen nur teilweise empirisch belegt werden.

2. Ausgewählte Zusammenhänge zwischen Hochschul- und Beschäftigungssystem

2. 1. Zur Relevanz des Problems

Bisher wurde der Arbeitsmarkt als sozialer Raum betrachtet, in dem im Aushandlungsprozess zwischen Anbietern von Arbeitskraft (z. B. Hochschulabsolventen) und Nachfragern nach Arbeitskraft (Arbeitgebern) Positionen im Beschäftigungssystem besetzt werden. Danach kommt dem Arbeitsmarkt zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem gewissermassen eine Scharnierfunktion zu. Solange es möglich war, auf dem Arbeitsmarkt allen erwerbswilligen Absolventen des Bildungswesens eine ihren quantitativen (Lohn) und qualitativen (Art der Arbeit und Funktion) Ansprüchen genügende berufliche Position zu vermitteln, galt auch das Zusammenspiel zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem als relativ unproblematisch. Diese Situation scheint aber seit wenigen Jahren auch in der Schweiz nicht mehr gegeben zu sein: Absolventen verschiedener Niveaus und Richtungen der Ausbildung sind – allerdings in unterschiedlichem Ausmasse – arbeitslos. Daher gewinnt die Frage nach Voraussetzungen, Art und Verlauf der Prozesse auf dem Arbeitsmarkt an Bedeutung.

2. 2. Der Arbeitsmarkt – ein «unvollkommener» Markt

Nach der neoklassischen ökonomischen Theorie (siehe etwa Corina, 1972) wird der Arbeitsmarkt unter anderem durch die Elemente räumliche Beweglichkeit der Faktoren Arbeit und Kapital, grosse Transparenz über künftige Marktentwicklungen, atomisierte Marktteilnehmer, grosse Reaktionsgeschwindigkeit charakterisiert. Solche Elemente stellen den Rahmen dar, innerhalb dessen sich die Marktteilnehmer – Anbieter von und Nachfrager nach Arbeit – gemäss ökonomischen Kalkülen (im Sinne des «homo oeconomicus») verhalten. Für die Arbeitgeber geht es primär darum, das Verhältnis zwischen den Produktionsfaktoren – Arbeit und Kapital – im Hinblick auf eine Gewinnmaximierung zu optimieren. Für die Arbeitnehmer ist es wichtig, Bildungsinvestitionen zu amortisieren.

Im Aushandlungsprozess zwischen Anbietern und Nachfragern wird der Lohn zu einem zentralen Allokationsfaktor für die Arbeitskraft. Er resultiert aus der Gesamtnachfrage nach Arbeit und dem Angebot von Arbeit.

Diese bewusst verkürzte und vereinfachte Darstellung des neoklassischen Marktmodells soll im folgenden als «Idealtypus» dienen, von dem aus die Unvollkommenheiten des Arbeitsmarktes für Akademiker thesenartig herauszuarbeiten sind.

Selbständige fallen aus dem Arbeitsmarkt heraus

In verschiedenen akademischen Berufsfeldern ist der Anteil der Hochschulabsolventen, die selbständig erwerbstätig sind, gross. Dies gilt besonders für die Human- und Dentalmediziner, die Veterinärmediziner, die Architekten, die Juristen und in bescheidenem Masse auch für die Psychologen. Wie bereits in der Einleitung zum ersten Teil dieses Artikels betont wurde, fallen diese Gruppen gewissermassen aus dem Arbeitsmarkt heraus. Im Gegensatz zu den Lohnabhängigen sind sie in der Lage, durch die Kombination von eigenen Produktionsmitteln (Büroinfrastruktur, Praxis) und Arbeitsvermögen (berufliche Qualifikation) auf dem Gütermarkt eine Dienstleistung anzubieten und so ein Residualeinkommen zu erzielen. Die Höhe des

möglichen Einkommens ist daher nicht wie bei Lohnabhängigen das Resultat des Aushandlungsprozesses zwischen den Arbeitsmarktteilnehmern, sondern ist wesentlich von der Relation zwischen dem Preis, der für eine bestimmte Dienstleistung auf dem Gütermarkt erzielt werden kann, und den Aufwendungen zur Erbringung dieser Dienstleistung abhängig.

Die Nachfrage nach Dienstleistungen der verschiedenen Gruppen der Selbständigen ist, allerdings in unterschiedlicher Masse, variabel. Denn sie ist wesentlich das Ergebnis sozial gesteuerter Prozesse. Die Nachfrage nach ärztlichen Dienstleistungen hängt eng mit der demographischen Entwicklung, der sozialen Definition des Krankseins (die sich ändert und von den Ärzten wesentlich mitbestimmt wird), dem individuellen Krankheitsverhalten (unter welchen Bedingungen wird ein Arzt aufgesucht?), der Gesundheitspolitik (z. B. Konzepte der ambulanten oder stationären Versorgung) wie auch der Politik der Krankenkassen zusammen. Demgegenüber etwa ist die Nachfrage nach Architektenleistungen an die ökonomische Entwicklung gekoppelt.

Sowohl die Leistungsnachfrage als auch besonders die individuellen Einkommenschancen sind verknüpft mit der Arbeitsteilung, der Regelung des Zugangs und der Berechtigung zur Berufsausübung. Auf diese Determinanten der Status- und Einkommenschancen nehmen insbesondere stark professionalisierte Berufsgruppen Einfluss. Es erstaunt daher nicht, dass nicht nur heute, sondern bereits zwischen 1927 und 1937 die Frage nach dem gesellschaftlichen Bedarf nach Akademikern wesentlich auf die Frage nach Art und Zahl benötigter Ärzte verkürzt wurde (Kotschnig, 1937, S. 140 ff). Auch die Kontroverse um die durchschnittlichen Ärzte-Einkommen, die im vergangenen Jahr stattfand, muss in diesen Zusammenhang gestellt werden.

Der staatliche Bedarf nach Akademikern ist nicht marktgesteuert

Rund 50 Prozent aller berufstätigen Akademiker waren 1970 bei der öffentlichen Hand, also in Unterricht und Forschung (Lehrer aller Stufen), in der öffentlichen Verwaltung (Bund, Kantone und Gemeinden), im Gesundheits- und Rechtswesen beschäftigt. Angesichts der grossen Bedeutung des Staates für die Beschäftigung hochqualifizierter Arbeitskräfte müssen zwei Fragen gestellt werden:

- Welche allgemeinen Faktoren bestimmen die Akademikerbeschäftigung bei der öffentlichen Hand?
- Inwiefern spielt der Lohn als Allokationsfaktor für die Beschäftigung von Akademikern durch den Staat eine Rolle?

Erstens hängt die Akademikerbeschäftigung bei der öffentlichen Hand mit der Ausweitung bestehender und der Uebernahme neuer Aufgaben durch den Staat (Bund, Kanton und Gemeinden) zusammen (vgl. etwa Ellwein, 1978, S. 421 ff). Dabei fällt dem Staat vor allem die Funktion zu, jene Probleme aufzugreifen und anzugehen, die sich einer Marktregelung entziehen, deren Bewältigung aber für das Funktionieren des Marktes konstituierend ist (z. B. Grundausbildung, Verkehrsinfrastrukturen, Sozialpolitik). Weil diese Aufgaben komplexer werden und der Anspruch besteht, vermehrt aktiv problemlösend statt reaktiv zu intervenieren, hat sich der Informationsbedarf der Verwaltung erhöht. Diesen Bedarf glaubt man mit dem Einsatz wissenschaftlich ausgebildeter Fachkräfte zu decken. *Zweitens* kann beobachtet werden, dass sowohl die Verflochtenheit der zu bewältigenden Aufgaben wie auch eine gewisse eigendynamische Entwicklung der Bürokratie einen erhöhten Koordinationsbedarf und den Einsatz von Akademikern zur Folge haben. Wichtig wird daher, bürokratisches Handeln in den verschiedenen Bereichen (horizontal) und auf den verschiedenen Ebenen (vertikal) aufeinander zu beziehen und abzustimmen. Damit sollen wesentliche Voraussetzungen für die staatliche Handlungsfähigkeit geschaffen werden. *Drittens* werden die Möglichkeiten staatli-

chen Handelns wie auch der Beschäftigung von Hochschulabsolventen durch die knappen Ressourcen begrenzt.

Nicht nur bei der Bestimmung staatlicher Aufgabenbereiche sind in erster Linie politische Kriterien bestimmend. Auch bei der Verteilung der Hochschulabsolventen auf die verschiedenen Aufgaben- bzw. Beschäftigungsbereiche dürfte der Lohn als Allokationsfaktor im Sinne des oben beschriebenen neoklassischen Modells eine relativ geringe Rolle spielen. Im Bereich des *Bildungswesens* etwa wird die Lehrernachfrage bestimmt durch demographische Prozesse (Schülerzahlen), organisatorische und strukturelle Festlegungen (Dauer des Schulbesuches, Gliederung des Bildungswesens etc.) und die Definition von Klassengrößen und Lehrverpflichtungen unter Berücksichtigung finanzieller Möglichkeiten. An der Ermittlung der im Hinblick auf den Lehrerbedarf festzulegenden Größen sind neben den politischen Akteuren vor allem auch solche des Bildungswesens (Lehrer) beteiligt. Dadurch kann zum Teil auch erklärt werden, dass der Staat als Arbeitgeber einem Ueberangebot an Lehrern gegenüber nicht flexibel reagieren kann. Weder ist es bisher möglich, z. B. Besoldungsstrukturen zu nivellieren und damit Statusprivilegien abzubauen, noch – angesichts knapper Mittel – Klassenbestände wesentlich zu reduzieren. Grundsätzlich ähnliche Regulierungsmechanismen bestimmen auch die Rekrutierungspolitik der *öffentlichen Verwaltung*. Die Uebernahme an sich sinnvoller und wünschenswerter Aufgaben etwa im Bereich des Umweltschutzes oder der Stadtanierung scheitert an der strukturellen Finanzknappheit. Anders als in der Privatwirtschaft erweisen sich die hier gesetzlich vorgeschriebenen Besoldungsstrukturen, an deren Erhaltung aus standespolitischen Gründen die Beamtenverbände interessiert sind, als relativ resistent gegenüber einem veränderten Angebot von Arbeitskräften. Diese geringere Flexibilität führt allenfalls dazu, dass die Löhne für Berufsanfänger bei der öffentlichen Verwaltung weniger die Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt spiegeln als dies bei der entsprechenden Gruppe in der Privatwirtschaft der Fall ist.

Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass die Beschäftigungsrisiken von Angestellten des Staates, im Gegensatz zur Privatwirtschaft, praktisch unabhängig vom Konjunkturverlauf sind. Wer einmal von der öffentlichen Hand engagiert ist, darf damit rechnen, bis zu seiner Pensionierung dort weiter beschäftigt zu werden. Dies gilt allerdings nur für jene, die Stellen besetzen, die nicht ausdrücklich als befristet definiert sind (vgl. dagegen Assistentenstellen in Hochschulen und Spitälern, Planungs- und Stabsstellen für die Bearbeitung bestimmter und befristeter Aufgaben etc.).

Beschränkte räumliche Beweglichkeit des Faktors Arbeit

Eine grosse räumliche Beweglichkeit des Faktors Arbeit, also der Akademiker, ist gemäss dem neoklassischen Modell eine wesentliche Randbedingung für das Funktionieren des Arbeitsmarktes. Diese Beweglichkeit müsste unter anderem dazu führen, dass regional unterschiedliche Angebots-Nachfrage-Konstellationen ausgeglichen würden.

Demgegenüber gibt es einige Hinweise dafür, dass der Arbeitsmarkt für Akademiker in der Schweiz auch durch sprachliche Kriterien segmentiert wird. Die Durchlässigkeit zwischen diesen Segmenten ist beschränkt. So zeigt beispielsweise die Untersuchung der Beschäftigungssituation der Hochschulabsolventen 1977, dass die Arbeitslosigkeit in der welschen Schweiz mehr als doppelt so gross ist wie in der deutschen (5 Prozent gegenüber 2 Prozent) (AGAB, 1978, S. 38). Es könnte nun vermutet werden, dass die Grenzen zwischen den beiden Segmenten vor allem für Berufe, die in kommunikativen Zusammenhängen stehen (Lehrer, Sozialwissenschaftler, Juristen etc.), undurchlässig sind, während für technische Berufe (Ingenieure, Naturwissenschaftler) eine hohe Durchlässigkeit gegeben sein könnte. Die vorliegenden Da-

ten belegen diese Vermutung nicht: Absolventen aller Fachrichtungen weisen in der französischsprachigen Schweiz höhere Arbeitslosenquoten auf als in der deutschsprachigen Schweiz (AGAB, 1978, S. 62, 79).

2. 3. Das Bildungswesen beeinflusst die Nachfrage nach Arbeitskräften

Hochschulabsolventen wie auch die Absolventen der übrigen Bereiche des Bildungswesens, die, mit je spezifischen Qualifikationen ausgestattet, auf dem Arbeitsmarkt eine Stelle suchen, sind für die Rekrutierungspolitik der öffentlichen und privaten Arbeitgeber ein Datum. Sie stellen das Potential (Art und Zahl der durch das Bildungswesen bereitgestellten Qualifikationen) dar, aus dem die Arbeitgeber ihnen geeignet scheinende Arbeitskräfte rekrutieren. Insofern wird durch das Bildungsangebot und die Ausbildung von Arbeitskräften immer auch die Nachfrage des Beschäftigungssystems beeinflusst.

Den Sachverhalt, dass das Bildungswesen die Nachfrage beeinflusst, zeigen eine Vielzahl ausländischer Arbeiten: International vergleichend angelegte Untersuchungen (Tessaring & Werner, 1976; Teichler et al., 1976) haben ergeben, dass die Expansion des höheren Bildungswesens begleitet wird von einer Dynamik der Aenderungen der Bedarfsvorstellungen der Arbeitgeber wie auch der Aenderung der Erwartungen von Hochschulabsolventen bezüglich einer adäquaten Beschäftigung. So gelten beispielsweise in Ländern, die ihren Hochschulbereich frühzeitig expandierten, heute zahlreiche Berufspositionen als «typische Akademikerstellen», die in manchen Ländern von Berufsgruppen mit anderem Bildungsniveau besetzt werden. Nicht nur globale internationale Vergleiche belegen, dass in vergleichbaren Volkswirtschaften sehr unterschiedliche Vorstellungen über den «verkräftbaren» Anteil von Akademikern vorhanden sein können. Dieser Sachverhalt wird auch durch Untersuchungen, die auf betrieblicher Ebene durchgeführt wurden, bestätigt: So wurden in Frankreich und der Bundesrepublik Deutschland die Qualifikationsstrukturen von Beschäftigten in Unternehmen untersucht, die bezüglich Produktionszielen, Grösse, Standort und Marktposition vergleichbar waren (Lutz, 1976). Diese Studie zeigte, dass die Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter in den beiden Ländern sehr unterschiedlich war. Schliesslich konnte aufgrund empirischer Studien (Hartung et al., 1970) die These erhärtet werden, dass das Auftauchen von Hochschulabsolventen mit neuartigen Qualifikationen – vor Jahren stellten die Politologen in der BRD eine solche Gruppe dar – im Beschäftigungssystem eine entsprechende Nachfrage auslösen kann.

Die Beeinflussungsmöglichkeit der Nachfrage des Beschäftigungssystems durch das Bildungswesen soll an dieser Stelle nur in einer Hinsicht relativiert werden. Besonders Privatbetriebe neigen dazu, sich möglichst unabhängig von den externen Faktormärkten wie Kapitalmarkt, Beschaffungs- und Arbeitsmarkt zu machen (Mendius & Sengenberger, 1976). Diese grössere Unabhängigkeit soll vor allem dadurch erreicht werden, dass diese Märkte möglichst weitgehend «internalisiert», d. h. in den Einflussbereich des Betriebes gebracht werden. Dadurch wird es möglich, dass der Betrieb bei unsicherem Konjunkturverlauf (und etwa schwankendem Auftragsvolumen) möglichst schnell und flexibel reagieren und dabei auch die Kosten minimieren kann. Beispielsweise ist es billiger, eine notwendige Kapitalaufstockung mit eigenen Mitteln vorzunehmen als diese auf dem Kapitalmarkt zu beschaffen.

Im Rahmen derartiger betrieblicher Strategien wird die Belegschaft mit ihren spezifischen Qualifikationen gleichsam als Akteur eines «internen Arbeitsmarktes» betrachtet. Das Potential dieses Arbeitsmarktes ist dabei je nach den betrieblichen Bedürfnissen – z. B. gezielte Produktdiversifikation, Reorganisationsnotwendigkeit infolge veränderter Marktlage – optimal, d. h. auch unter Berücksichtigung des in die Arbeitskräfte investierten Humankapitals, auszuschöpfen. Massnahmen einer solchen Strategie können sich beziehen auf die Gestaltung

der Lohnpolitik, der Arbeitszeit, der Umschulung und betrieblichen Weiterbildung, das Beförderungswesen und die Nachwuchspflege. Es leuchtet unmittelbar ein, dass betriebliche Weiterbildungsangebote nicht in erster Linie jenen Arbeitskräften zukommen, die «Jedermannsqualifikationen» haben und deswegen auf dem «äusseren» Arbeitsmarkt leicht und billig rekrutierbar wären, sondern jenen, die im Hinblick auf die betrieblichen Bedürfnisse bereits mit spezialisierten Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen ausgestattet sind.

2. 4. Zur Bedeutung beruflicher Organisationen für die Sicherung von Beschäftigungschancen von Akademikern

Akademiker, die auf dem Arbeitsmarkt auftreten

Unter den gegenwärtig geltenden Prinzipien der Organisation der Wirtschaft sind die Tauschbeziehungen zwischen Anbietern von und Nachfragern nach Arbeitskraft asymmetrisch (vgl. im Detail: Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik, 1977), d. h. der Handlungsspielraum und die Machtchancen der beteiligten Akteure sind unterschiedlich verteilt. Die relative Benachteiligung der Anbieter von Arbeitskraft besteht in der ziemlich grossen Starrheit ihres Angebotes: Aus Gründen der Existenzsicherung und weil ihnen nur wenige alternative Beschäftigungsmöglichkeiten offen stehen, sind sie gezwungen, eine Lohnarbeit aufzunehmen. Die Nachfrageseite hat dagegen einen relativ grossen Optionsspielraum: sie kann den technisch-organisatorischen Fortschritt manipulieren (und statt Arbeitskräfte Kapital einsetzen) und die räumliche Allokation von Arbeitsplätzen bestimmen (z. B. Verlagerung von Betrieben). Zwar kann die relative Benachteiligung der Anbieter von Arbeitskraft durch politische Massnahmen (Arbeitsrecht, Kündigungsschutz etc.) und durch die Organisierung der Anbieter (Gewerkschaften) reduziert, sicher aber nicht aufgehoben werden.

Die von Offe u. a. für die Anbieter diagnostizierte Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt bedarf im Hinblick auf die Situation der Akademiker gewisser Präzisierungen. Akademiker sind bisher im Vergleich mit andern Qualifikationsgruppen in der Regel insofern privilegiert, als sie nicht nur über ein spezialisiertes Wissen, eine relativ grosse Lernfähigkeit, sondern aufgrund der langjährigen Ausbildung besonders auch über wichtige soziale Qualifikationen verfügen: z. B. Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten. Sowohl die materiellen als auch besonders die sozialen Qualifikationen sind für die Forschung, Planung, Organisation, Koordination, Realisierung und Kontrolle komplizierter Prozesse bei der Produktion und Verteilung von Gütern und Dienstleistungen bedeutungsvoll. Dass Akademiker für die Realisierung solcher Prozesse unverzichtbar sind, geht aus der Analyse im ersten Teil dieses Aufsatzes hervor (Weber, 1979).

Die relative Privilegierung der Akademiker auf dem Arbeitsmarkt, die sich auch in einem vergleichsweise geringen Beschäftigungsrisiko spiegelt, kann teilweise das spezifische Organisationsverhalten dieser Gruppe erklären. Berufsorganisationen dieser Akademikergruppen haben in der Regel zum Ziel, die Einkommensprivilegien ihrer Mitglieder zu schützen und diese weiterzubilden (vgl. etwa die Aufgaben von Lehrervereinen). Unabhängig davon, welche Motive der Weiterbildung (Erfahrungs- und Wissensaustausch, etc.) zugrunde liegen, kommt ihr eine statuslegitimierende Funktion zu: mit dem Nachweis der dauernden Erneuerung einmal erworbenen Wissens und damit der Stabilisierung von Qualifikationsunterschieden lassen sich Ansprüche auf überkommene Einkommensprivilegien rechtfertigen.

Akademiker, die selbständig erwerbstätig sind

Es kann behauptet werden, dass die Professionalisierung eine wesentliche Voraussetzung ist, um selbständig erwerbstätigen Akademikern günstige Beschäftigungs-, Einkommens- und Statuschancen zu sichern. Angehörige professionalisierter Berufe sind organisiert, verfügen über ein definiertes, in der Regel im Rahmen einer wissenschaftlichen Ausbildung erworbe-

nes Berufswissen, üben eine Tätigkeit in einem klar umschriebenen Berufsfeld aus und orientieren sich in ihrem alltäglichen Verhalten auch an solchen sozialen Normen, die von ihrer Profession festgelegt wurden (Ehrenkodex). Waren bisher die Gesundheitsberufe, besonders der Arztberuf, typische Beispiele für Professionen, betreiben heute immer mehr Berufe, vor allem solche, die in kommunikativen Zusammenhängen stehen, eine Professionalisierungspolitik (Juristen, Psychologen, Psychoanalytiker, Sozialarbeiter, paramedizinische Berufe etc.). Die allgemeine Tendenz zur Professionalisierung ist einerseits auf die Verwissenschaftlichung vieler Lebensbereiche und andererseits auf die veränderten Beschäftigungschancen von Akademikern zurückzuführen.

Es wird nun gefragt, durch welche Strategien es Professionen gelingt, sich einen Beschäftigungsbereich zu sichern. Professionen definieren *erstens* ihren Beruf möglichst genau bezüglich seinen qualifikatorischen Elementen, seinen Aufgaben wie auch seinem Tätigkeitsfeld. Durch eine solche Strategie monopolisieren sie gesellschaftliche Arbeitsbereiche, grenzen sich gegenüber andern Berufen ab und induzieren weitere berufliche Arbeitsteilungen (vgl. etwa Beck & Brater, 1978). Dadurch wird notwendigerweise die Mobilität anderer Berufsangehöriger im Beschäftigungssystem begrenzt. Nach Möglichkeit wird angestrebt, die beruflichen Anforderungen und Aufgaben staatlich sanktionieren zu lassen. *Zweitens* kann beobachtet werden, dass professionalisierte Berufe den Konkurrenzkampf unter den Berufsangehörigen beim Verkauf von Leistungen auf dem Gütermarkt regulieren: der Preis für bestimmte Leistungen wird durch Vereinbarungen abgesprochen (vgl. SIA-Normen etc.). Man strebt auch an, die Konzentration von Berufsangehörigen auf zu engem Raum zu verhindern. *Drittens* versucht man, die Regulierung des Zugangs zu den Ausbildungen wie auch die Ausbildung selber zu kontrollieren. Einige Professionen – z. B. Psychoanalytiker – übernehmen die Ausbildung in eigener Regie. In anderen Berufen werden für Interessierte nur so viele Ausbildungsplätze bereitgestellt, wie Absolventen erwünscht sind (Ausbildung gemäss «Bedarf»).

3. Zum Zusammenspiel zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem bei einer relativen Expansion des Hochschulbereiches

3. 1. Merkmale der Ausgangssituation

Das Zusammenspiel zwischen Hochschul- und Beschäftigungssystem muss im weiteren Rahmen der gegenwärtigen gesellschaftlichen Situation gesehen werden. Diese lässt sich u. a. wesentlich durch folgende Merkmale charakterisieren:

- Wirtschaftlicher Strukturwandel sektorieller, branchenmässiger und funktionspezifischer Art
- Geringes Wachstum der Wirtschaft und Einwanderungsstop für wenig qualifizierte ausländische Arbeitskräfte
- zunehmende Bedeutung von Arbeitsanforderungen, die über die instrumentell-technischen Fähigkeiten hinausgehen
- strukturelle Finanzknappheit der öffentlichen Hand (Verschärfung des Verteilungskampfes um die im staatlichen Sektor verfügbaren Mittel)
- wachsende Zahl der Studenten und der Hochschulabsolventen infolge der demographischen Entwicklung und der Erhöhung der Maturandenquote pro Jahrgang
- Zielkonflikt der Hochschulen zwischen den Anforderungen einer weiteren Spezialisierung in der Forschung und den Anforderungen der Lehre, die zunehmend einen pluridisziplinären Charakter hat (bzw. haben sollte).

Die Einbettung des Zusammenspiels zwischen Hochschul- und Beschäftigungssystem in diesen Kontext verdeutlicht, dass den heute beobachtbaren Abstimmungsproblemen zwischen den beiden Bereichen auch strukturelle Ursachen zugrundeliegen. Daher können diese Probleme nicht nur mit einmaligen, punktuellen und sektoriellen Massnahmen angegangen werden. Bildungspolitische Massnahmen, wie weitreichend sie auch immer sein mögen, müssen ergänzt werden durch solche im Bereich der Konjunktur-, der Struktur-, der Arbeitsmarkt- wie auch der Beschäftigungspolitik.

In diesem letzten Abschnitt geht es darum zu zeigen, wie sich das Zusammenspiel zwischen Hochschul- und Beschäftigungsbereich entwickeln könnte und welche generellen Optionsmöglichkeiten der Hochschul- bzw. der Bildungspolitik offenstehen.

3. 2. Funktionsverlust der Hochschulbildung?

Es kann festgestellt werden, dass in der Schweiz bisher erworbene Hochschulausbildung und sozio-ökonomischer Status eng miteinander zusammenhängen: Hochschulabsolventen haben bessere Chancen, ein hohes Einkommen zu erzielen, eine selbständige, verantwortungsvolle und machthaltige Spitzenposition zu erreichen als die Absolventen der hierarchisch tieferen Bildungsstufen. Die ausgeprägte gesellschaftliche Belohnung des Bildungserfolges ist wesentlich auf die Tatsache zurückzuführen, dass noch bis vor kurzem das Angebot an hochqualifizierten Arbeitskräften geringer war als die entsprechende Nachfrage.

Sollte bei uns der freie Zugang zu den Hochschulen auch in den kommenden Jahren gesichert werden können, dürfte sich das Verhältnis zwischen Hochschul- und Beschäftigungssystem verändern. Mit einer teilweisen Angleichung an die Situation in (mehr oder weniger) vergleichbaren Ländern, die einen höheren Akademikeranteil pro Altersjahrgang aufweisen (BRD, USA, Japan, Schweden u. a.) kann gerechnet werden. «Teilweise» deswegen, weil das genannte Verhältnis, wie international vergleichende Studien zeigen, immer auch von der spezifisch organisatorischen und inhaltlichen Ausgestaltung des Bildungswesen, seiner historischen und kulturellen Einbettung und den jeweiligen Gegebenheiten im Beschäftigungssystem abhängig ist. Immerhin kann davon ausgegangen werden, dass sich in Zukunft auch in der Schweiz zahlreichere Bewerber als heute für Spitzenpositionen interessieren werden. Für die Besetzung solcher Positionen werden mehr als bisher neben den fachlichen auch die sozialen Qualifikationen entscheidend sein, also: Fähigkeiten zur Führung, Kooperation und Einordnung, bestimmte Wertvorstellungen und Loyalitätsbereitschaft u. ä. Die Verfahren der Personalselektion dürften verfeinert und «verwissenschaftlicht» werden (Tests). Es ist auch damit zu rechnen, dass Stellen, die heute von Nicht-Akademikern besetzt sind (z. B. Gemeinbeschreiber, Berufsberater, Bibliothekare, etc.) in Zukunft von Hochschulabsolventen eingenommen werden.

Dieser Prozess kann nur bedingt als Verdrängungsprozess bezeichnet werden, weil, wegen der nun höheren Akademikeranzahl pro Jahrgang, die Hochschulabsolventen gewissermassen sich zum Teil selber verdrängen. Ganz allgemein kann man also zunächst annehmen, dass unter den gegenwärtigen, oben skizzierten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, mit der Expansion der Hochschulausbildung gleichzeitig auch ihr Funktionsverlust verbunden ist: Hochschulbildung wird in Zukunft die Verteilung der sozio-ökonomischen Chancen bedeutend weniger beeinflussen.

Die in diesem Artikel bisher entwickelten Vorstellungen über die wesentlichen Faktoren der Abstimmung von Bildungs- und Beschäftigungssystem legen die These nahe, dass verschiedene Gruppen von Akteuren daran interessiert sind, die statusverteilende Funktion der höheren Bildung bzw. der Bildung ganz allgemein aufrechtzuerhalten.

- Sollte die oben beschriebene Entwicklung tatsächlich eintreffen, würde sie deswegen einen Machtverlust der *Akteure im Bildungswesen* (bildungspolitische Akteure, Akteure in den einzelnen Bildungsinstitutionen) nach sich ziehen, weil sozio-ökonomische Chancen nur noch z. T. vom Bildungserfolg abhängig wären. Dadurch würden gleichzeitig auch wesentliche Randbedingungen der Lehre verändert. Beispielsweise könnten Leistungs- und Selektionsansprüche nicht mehr mit dem Hinweis auf in Aussicht stehende attraktive Berufschancen begründet und durchgesetzt werden. Sie müssten ihre Begründungsbasis vermehrt im Lerngegenstand selber finden.
- Als Reaktion darauf ist für den Hochschulbereich damit zu rechnen, dass das Bildungsangebot weiter differenziert und hierarchisch abgestuft wird (Ausbau von post-graduate Studien, Fort- und Weiterbildung etc.). Diese jetzt kleinen Differenzen innerhalb der Hochschulausbildung dürften wichtig werden für die Verteilung der sozio-ökonomischen Chancen. Wurden früher beispielsweise die Berufschancen zwischen ETH- und HTL-Absolventen unterschiedlich verteilt, so könnten in Zukunft derartige Unterschiede durch ein Post-graduate- bzw. ein Grundstudium an einer Hochschule begründet werden.
- Einem weitgehenden gesellschaftlichen Funktionsverlust der Bildung dürften auch die *professionalisierten Berufsgruppen* Widerstand leisten. Mehr als bisher werden diese Akteure die Regelung des Zugangs zur Ausbildung und zur beruflichen Tätigkeit zu beeinflussen versuchen. Dabei dürfte der Anspruch auf Sicherung der eigenen Beschäftigungs-, Einkommens- und Statuschancen eine zentrale Rolle spielen. Eine solche Politik hätte unter anderem den Nebeneffekt einer verstärkten Expansion in nicht professionalisierten Ausbildungsgängen und Berufsfeldern. Denkbar ist aber auch, dass diese andern Berufsgruppen – nun im Zugzwang – selber eine Professionalisierung einleiten.
- Professionalisierte Berufe, für die keine Hochschulausbildung existiert (z. B. Paramedizinische- und Sozial-Berufe), dürften angesichts einer Expansion im Hochschulbereich ihre Professionalisierungsbestrebungen verstärken: Erhöhung des Praxisbezuges der Ausbildung, enge Kontaktnahme – z. B. im Rahmen von Praktika – mit potentiellen Arbeitgebern, Definition des Berufsfeldes und Errichtung von Barrieren besonders gegen vertikale Substitutionsprozesse (zum Beispiel verhindern, dass ein ausgebildeter Sozialwissenschaftler die Stelle eines Sozialarbeiters übernimmt).

Die entscheidende allgemeine Auswirkung der Verstärkung der Professionalisierung auf den verschiedenen Niveaus würde in der berufsständischen Segmentierung des Beschäftigungssystems und damit in einer insgesamt geringeren Flexibilität der Abstimmungsmöglichkeiten zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem liegen.

- Auch die *Akteure «Arbeitgeber»* dürften gegenüber einer Expansion des Hochschulbereichs gewisse Vorbehalte anmelden. Bis anhin wird die Selektionsfunktion gewissermaßen arbeitsteilig durch Bildungs- und Beschäftigungssystem wahrgenommen. Die Selektion als kontinuierlicher Prozess (vgl. Bildungskarriere) ermöglicht dem Individuum, die Folgeprobleme der einzelnen Selektionsentscheide zu verarbeiten. Müsste nun infolge der Expansion die Selektionsfunktion allein durch das Beschäftigungssystem wahrgenommen werden, entstünden für die Arbeitgeber vermutlich erhebliche Probleme: Selektionsinfrastrukturen (Personal, Räume, Apparate, Instrumentarien etc.) wären aufzubauen und zu finanzieren. Angesichts der Vielzahl von gleich qualifizierten Bewerbern für nach wie vor knappe Positionen würde den Arbeitgebern bei der Selektion zudem eine enorme Begründungs- und Beweislast zufallen. Dadurch wäre die Möglichkeit gegeben, dass infolge Unbegründbarkeit der Selektion für knappe Positionen das System der beruflichen Ungleichheit selbst in Frage gestellt wird.

Damit wurden eine Reihe von Ueberlegungen skizziert, die das Modell einer «konfliktfreien»

Expansion der Hochschulen relativieren. Zweifellos gibt es weitere solche Elemente. Wir wollten an dieser Stelle nur jene Aspekte beschreiben, die im Rahmen der bisherigen Ueberlegungen in die Diskussion eingeführt worden sind.

3. 3. Zum Optionsspielraum der Bildungspolitik

Die bisherigen Ueberlegungen zeigten, wie dynamisch, verflochten und wie interessegeladen die Beziehungen zwischen Hochschul- und Beschäftigungssystem sind. Der Verlauf der Abstimmungsprozesse wird von einer Vielzahl von Akteurgruppen mit zum Teil unterschiedlichen Vorstellungen und Ansprüchen beeinflusst. Die Eingebundenheit der Hochschulpolitik in dieses Interessegefüge bedeutet auch, dass von ihr höchstens ein Beitrag zur Lösung der Probleme in den Beziehungen zwischen Hochschul- und Beschäftigungssystem erwartet werden kann.

Im folgenden werden kurz *grundsätzlich mögliche Optionen* der Bildungspolitik beschrieben. Diese Ueberlegungen werden akzentuiert formuliert. Als Diskussionshilfe wollen sie zur politischen Entscheidungsfindung im Grundsätzlichen beitragen. Die Festlegung der grundsätzlich einzuschlagenden Richtung dürfte es erleichtern, im bildungspolitischen Reformalltag die «richtigen» und zweckmässigen Entscheide zu treffen.

Bildung: Konsum oder Investition?

Gerade angesichts relativ leerer Staatskassen gewinnt die Frage, welcher Option sich die Bildungspolitik grundsätzlich verpflichten sollte an Bedeutung:

- Auf der *einen Seite* kann Bildung als Gut betrachtet werden, das aufgrund seiner spezifischen Merkmale sozial möglichst breit gestreut werden muss (vgl. Politik der Chancengleichheit). Bildung stellt dann eine Ressource für das Individuum dar, die es ihm ermöglicht, die Lebensbedingungen in umfassender Weise zu verstehen, sich bewusst mit ihnen auseinanderzusetzen und sie mitzugestalten. Diesen Vorstellungen entsprechend sollte ein Bildungsangebot zur Verfügung gestellt werden, das quantitativ und qualitativ der individuellen Nachfrage genügt. Die Durchsetzung einer Politik, die sich an diesem Grundsatz orientiert, dürfte nur gelingen – darauf sei an dieser Stelle hingewiesen –, wenn die Probleme der Finanzierung bewältigt werden können.
- Auf der *anderen Seite* wird davon ausgegangen, dass für die praktisch unbegrenzten Bildungsbedürfnisse nur begrenzte finanzielle Mittel zur Verfügung stehen. Diese sind dort einzusetzen, wo sie aufgrund ökonomischer Rationalitätskriterien den grössten Nutzen und Ertrag abwerfen. Konkret bedeutet dies, es sollen nur soviel Akademiker ausgebildet werden, wie in unserer Gesellschaft benötigt werden. Aus den bisherigen Ueberlegungen geht hervor, dass es ausserordentlich schwierig ist, einen solchen Bedarf festzulegen. Selbst wenn dies, z. B. für einzelne Teilarbeitsmärkte, gelingen sollte, stellen sich die Probleme der praktischen Durchsetzung einer koordinierten Bewirtschaftung der Ausbildung in den verschiedenen Bereichen und auf den verschiedenen Stufen des Bildungswesens wie auch der Verteilung der Individuen auf die verschiedenen Bildungskanäle (Selektion).

Differenzierung oder Integration?

Die bisherige relative Expansion im Hochschulbereich vollzog sich weitgehend in den Strukturen einer Eliteuniversität. Diese Tatsache hat wesentlich dazu geführt, dass zwischen Hochschul- und Beschäftigungssystem Abstimmungsprobleme entstanden sind. Um diese anzugehen, bieten sich grundsätzlich zwei Strategien an:

- Eine bessere Abstimmung zwischen den beiden Systemen könnte dadurch erreicht werden, dass Bildungsabschlüsse und Beschäftigungsmöglichkeiten in inhaltlich-curricularer, in organisatorischer wie auch in quantitativer Hinsicht stärker aufeinander bezogen werden.

Eine solche Politik der Differenzierung würde vermutlich angesichts rascher und grösstenteils unvorhersehbarer Veränderungen im Beschäftigungssystem zu einer immer grösseren Diskrepanz zwischen den beiden Systemen führen: je genauer versucht wird, Ausbildungsprozesse an den Arbeitsanforderungen zu orientieren, desto grösser ist die Chance der Fehlanpassung.

- Bei der zweiten Strategie wird von der Feststellung ausgegangen, dass die Abstimmungsprobleme zwischen Hochschul- und Beschäftigungssystem auch deswegen entstehen (vgl. dazu Beck et al., 1978), weil die Hochschulen sich zu eng an dessen Bedürfnissen orientieren. Daher soll eine Entkoppelung der beiden Systeme angestrebt werden. Das würde bedeuten, dass die Bildungsinstitutionen im tertiären Bildungsbereich schrittweise integriert werden müssten. Innerhalb dieser nun integrierten Ausbildungsinstitutionen könnte das Studienangebot durchaus im Hinblick auf die unterschiedlichen individuellen Bedürfnisse differenziert werden. Die Ausbildung hätte relativ «berufsspezifisch» zu erfolgen. Gerade dadurch könnten die Flexibilitätsansprüche, die für das Zusammenspiel von Bildungs- und Beschäftigungsbereich wichtig sind, am ehesten befriedigt werden. Eine solche Politik wäre an die schwierige Voraussetzung gebunden, dass traditionelle Berufsstrukturen, die heute für Interessenorganisation und Identitätsbildung der Arbeitskräfte bedeutungsvoll sind, aufgelöst und überwunden werden.

Hautes écoles – marché du travail – politique éducationnelle. Jeu accordé à la politique éducationnelle dans les processus d'équilibration entre hautes écoles et monde de l'emploi

On présente un choix de facteurs intervenant, dans le secteur académique, entre la formation et l'emploi. Le marché du travail y est caractérisé comme un «ensemble incomplet». A ce propos, on souligne l'importance des organisations professionnelles. Comme conséquence du déséquilibre qui s'annonce entre les deux systèmes de la formation et de l'emploi, on doit s'attendre à une dévaluation de la formation académique sur le marché du travail et, par réaction, à un renforcement de la professionnalisation. L'une des options fondamentales auxquelles se trouve confrontée la politique éducationnelle pourrait être celle-ci: la formation universitaire est-elle un bien de consommation ou un investissement? Les structures pédagogiques des hautes écoles auront à se développer ou vers une professionnalisation accentuée, ou vers une intégration des spécificités des diverses professions.

University – labour market – educational policy.

Possible actions for educational policy for balancing education and labour market.

Some of the factors which intervene in the academic sector between education and the labour market are shown. The employment market is characterized as an open system. The importance of professional organisations is stressed. As a result of the increasing lack of balance between the systems of education and employment, one can expect that less value will be accorded to academic training by the labour market. This will result in a reinforcement of the professionalisation. One of the fundamental options confronting educational policy is whether university training is a consumer product or an investment. The educational structures of the university will have to open out towards an increased professionalisation or towards an integration of courses for various professions.

LITERATUR

- AGAB (Schweiz. Arbeitsgemeinschaft für akademische Berufs- und Studienberatung): Untersuchung über die Beschäftigungssituation der Neuabsolventen der Schweizer Hochschulen 1977. In: Wissenschaftspolitik, Beiheft 16, 1978.
- Beck, U., Bolte, K. M., Brater, M.: Qualitative Veränderungen der Berufsstruktur als Voraussetzung expansiver Bildungspolitik. In: Mertens, D. & Kaiser, M. (Hrsg.): Berufliche Flexibilitätsforschung in der Diskussion. Materialienband 2. Nürnberg, 1978.
- Beck, U. & Brater, M.: Berufliche Arbeitsteilung und soziale Ungleichheit. Frankfurt, 1978.
- Corina, J.: Labour market economics. A short survey of recent theory. London, 1972.
- Ellwein, Th.: Die bisherige Erweiterung des öffentlichen Dienstes. In: Politische Vierteljahresschrift 19 (1978).
- Hartung, D., Nuthmann, R. & Winterhager, W. D.: Politologen im Beruf. Stuttgart, 1970.
- Kotschnig, W. M.: Umemployment in the learned professions. London, 1937.
- Lutz, B.: Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich. In: Mendius, H. G., Sengenberger, W., Lutz, B. et al.: Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation, I. Frankfurt, 1976.
- Mendius, H. G. & Sengenberger, W.: Konjunkturschwankungen und betriebliche Politik. Zur Entstehung und Verfestigung von Arbeitsmarktstrukturen. In: Mendius, H. G., Sengenberger, W., Lutz, B. et al.: Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation, I. Frankfurt, 1976.
- Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik & Offe, C. (Hrsg.): Opfer des Arbeitsmarktes. Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit. Neuwied, 1977.
- Teichler, U., Hartung, D. & Nuthmann, R.: Hochschulexpansion und Bedarf der Gesellschaft. Stuttgart, 1976.
- Tessaring, M. & Werner, H.: Beschäftigungsprobleme von Hochschulabsolventen im internationalen Vergleich. Göttingen, 1976.
- Weber, K.: Hochschule - Arbeitsmarkt - Bildungspolitik. Teil I: Zur Beschäftigungssituation von Hochschulabsolventen. In: Bildungsforschung und Bildungspraxis, 1, 1979.