
Lehrstuhl für
Wirtschaftspädagogik

Univ.-Prof. Dr. Klaus Beck · Univ.-Prof. Dr. Klaus Breuer
Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften

○ Reihe: Arbeitspapiere WP ○

6

Karin Heinrichs

**Betriebsbezogene moralische Urteile von
Auszubildenden im Versicherungswesen
- Persönlichkeitsspezifisch oder
situationsspezifisch?**

Herausgeber:

Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik
Univ.-Prof. Dr. Klaus Beck
Univ.-Prof. Dr. Klaus Breuer
Fachbereich 03: Rechts- und Wirtschaftswissenschaften
Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Welderweg 9
D-55099 Mainz
Telefon: +49 6131 392-2009; Telefax: +49 6131 392-2095
email: beck@mail.uni-mainz.de

Heinrichs, K. (1997). *Betriebsbezogene moralische Urteile von Auszubildenden im Versicherungswesen – Persönlichkeitsspezifisch oder situationsspezifisch?*

Erscheint in: Alisch, Lutz-Michael (Hrsg.)

© Copyright

Alle Arbeitspapiere der Reihe „Arbeitspapiere WP“ sind einschließlich Graphiken und Tabellen urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Microverfilmungen und Einspeicherung auf elektronische Datenträger.

BETRIEBSBEZOGENE MORALISCHE URTEILE VON AUSZUBILDENDEN IM VERSICHERUNGSWESEN – PERSÖNLICHKEITSSPEZIFISCH ODER SITUATIONSSPEZIFISCH -

1. Problemstellung

In der öffentlichen Diskussion um Unfälle in der Chemieindustrie, um den Castor-Transport, um die industrielle Anwendung der Gentechnik, um Schlagzeilen zur Steuerhinterziehung, aber auch über zwischenmenschliche Probleme am Arbeitsplatz wie Mobbing zeigt sich die Brisanz ethischer Fragen in der Wirtschaft. Im unternehmerischen Alltag treten moralische Aspekte jedoch oft in den Hintergrund: Das Handeln des einzelnen Mitarbeiters richtet sich häufig ausschließlich nach ökonomischen Zielen, deren Rechtfertigung in der Praxis eher vernachlässigt wird (Beck 1989, 589; Löhr 1991, 118).

In der wissenschaftlichen Diskussion wird das Problemfeld der Wirtschafts- und Unternehmensethik in den letzten Jahren vermehrt aufgegriffen (Steinmann 1993, 4332). Betrachtet man diese Auseinandersetzung unter wirtschaftspädagogischer Perspektive, so wird die Notwendigkeit deutlich, auch für die berufliche Erstausbildung Forderungen an die Moralerziehung zu artikulieren. Um die offensichtlichen moralischen Defizite im Wirtschaftsleben zu verringern, genügt es offenbar nicht, den Auszubildenden und Mitarbeitern Arbeitstugenden wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit oder die exakte Ausführung von Aufgaben zu vermitteln. Vielmehr ist es erforderlich, die Edukanden schon in der beruflichen Erstausbildung für moralische Konflikte zu sensibilisieren und ihnen eine ökonomische Bildung in dem Sinn zukommen zu lassen, daß sie in der Lage sind, "... den ökonomischen Aspekt zu beachten und ihn im Handeln ... in Verantwortung zu relativieren..." (Zabeck 1984, 163).

Neben der Vermittlung von ökonomischem Wissen und einer positiven Einstellung gegenüber wirtschaftlichen Sachverhalten ist es im Sinne des Konzeptes der "Ökonomischen Bildung" erforderlich, die Auszubildenden im Umgang mit moralischen Konflikten, insbesondere in ihrer moralische Reflexionsfähigkeit, angemessen¹ zu fördern (Beck 1989, 581-586). Die moralische Urteilskompetenz ist eine wichtige Determinante der Verhaltensgenese und Verhaltenssteuerung, insbesondere in moralrelevanten Situationen, und befähigt eine Person dazu, eine Handlung unter moralischem Aspekt auf ihre Zulässigkeit zu überprüfen. Nur wenn das Individuum seine Entscheidung in moralischen Konfliktsituationen unter Bezugnahme auf moralische Prinzipien zu begründen gewohnt ist, wird es sein Handeln auch in unbekanntem Situationen an seinen moralischen Kriterien ausrichten.

Für die Beantwortung der moralpädagogischen Fragestellung, wie Edukanden in ihrer moralischen Urteilsfähigkeit gefördert werden könnten und sollten, ist psychologisches Wissen über den Prozeß der moralischen Urteilsbildung und dabei insbesondere über das Zusammenwirken von Persönlichkeitsmerkmalen (wie der moralischen Reflexionsfähigkeit) und situationalen Determinanten, eine notwendige Voraussetzung (Oser/Althof 1994, 34). Die bisher in diesem Zusammenhang gewonnenen psychologischen Erkenntnisse machen keine eindeutigen Aussagen darüber, ob moralisches Urteilen und Handeln eher als persönlichkeits- oder als situationsspezifisch betrachtet werden muß. So geht Kohlberg in seiner Theorie zur Entwicklung der moralischen Urteilsfähigkeit von der Persönlichkeitsspezifität des moralischen Urteils aus. Dagegen gibt es aber starke Gründe zu vermuten, daß die

Argumentationsstruktur des moralischen Urteils von der Situation und von der Umgebung, auf die sich die Entscheidung bezieht, abhängt (Beck 1993, 108ff).

Mit der Längsschnittstudie "Die Entwicklung der moralischen Urteilskompetenz in der kaufmännischen Erstausbildung - Zur Analyse der Segmentierungsthese", die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft seit 1994 im Rahmen des Schwerpunktprogramms "Lehr-Lern-Prozesse in der kaufmännischen Erstausbildung" gefördert wird, soll u.a. ein Beitrag dazu geleistet werden, eben diese Frage nach der Abhängigkeit des moralischen Urteils von Person bzw. Situation einer weiteren Klärung zuzuführen. In unserem Projekt erheben wir zu diesem Zweck den Stand der moralischen Urteilskompetenz angehender Versicherungskaufleute vor, während und nach ihrer Berufsausbildung in Abhängigkeit von der für die Auszubildenden in dieser Lebensphase relevanten Lebensbereiche Familie, Freundeskreis und Beruf.

Im folgenden werden erste Ergebnisse vorgestellt. Sie beziehen sich auf moralische Urteile der angehenden Versicherungskaufleute zu Konfliktsituationen aus ihrem betrieblichen Umfeld und greifen die Frage nach der Bedeutung von personalen und situationalen Determinanten der Urteilsbildung auf. Im Mittelpunkt der Ergebnispräsentation steht das Problem, ob die Auszubildenden den beruflichen Lebensbereich unter moralischer Perspektive als homogen oder heterogen erleben, ob sie zwei moralische Konfliktsituationen aus dem betrieblichen Kontext nach den gleichen oder nach unterschiedlichen moralischen Prinzipien beurteilen (Kap. 4). Zunächst wird jedoch Kohlbergs Theorie der Entwicklung moralischer Urteilskompetenz in den für diese Fragestellung wichtigen Auszügen erläutert (Kap. 2) und das Vorgehen bei der Datengewinnung vorgestellt (Kap. 3).

2. Persönlichkeitsspezifität vs. Situationsspezifität des moralischen Urteils im Lichte der Kohlberg-Theorie

Kohlberg betrachtet die moralische Urteilsfähigkeit als stabiles Persönlichkeitsmerkmal und als wichtige Determinante im Prozeß der Verhaltensgenese. In Anlehnung an die strukturgenetische Theorie Piagets entwirft er die für die moralpsychologische Forschung richtungweisende Theorie einer stufenförmigen Entwicklung der moralischen Urteilsfähigkeit. Jede der Moralstufen ist durch eine typische Struktur, durch ein stufenspezifisches Gerechtigkeitsverständnis gekennzeichnet, das die moralischen Entscheidungen einer Person und deren Begründung bestimmt. Kohlberg unterscheidet drei Niveaus moralischer Begründungsstrukturen: das präkonventionelle, das konventionelle und das postkonventionelle Niveau. Auf jedem dieser Niveaus differenziert er zwei Urteilsstufen. (Colby/ Kohlberg 1987, 15-35)

Auf der *Stufe 1* der moralischen Entwicklung orientiert sich das Individuum strikt an vorgegebenen Regeln. Seine Urteilsbegründungen lassen nur eine Perspektive - und zwar die des Handelnden - erkennen. In der Regel steht das eigene Wohlergehen im Vordergrund. Handlungen werden dann als gerechtfertigt angesehen, wenn sie Belohnung verschaffen oder Strafe abwenden. Autoritäten (z.B. die Eltern) werden unreflektiert anerkannt. *Stufe 2* impliziert eine Erweiterung der Perspektive im Vergleich zur Stufe 1. Das Individuum berücksichtigt in seiner moralischen Argumentation nicht nur seine eigenen, sondern auch die Interessen anderer. Es gesteht jedem Individuum die Verfolgung seiner eigenen Interessen zu. Zudem geht eine auf der Stufe 2 argumentierende Person davon aus, daß die

Interessenverfolgung eines jeden durch die Einhaltung vereinbarter Spielregeln im Sinne des "fair play" realisiert werden darf, was in Wendungen der Art "wie du mir, so ich dir" deutlich wird. In den Begründungsmustern dieser präkonventionellen Moralstufe herrscht ein durch Austauschgerechtigkeit geprägtes Zweck-Mittel-Denken vor, das auch im Wirtschaftsleben, z.B. im Vertragsrecht bzw. in den Regeln des Marktes - und somit auch im betrieblichen Lebensbereich der Auszubildenden - präsent ist. Diese Form der moralischen Urteilsbildung spielt also für die kaufmännischen Berufserziehung eine besondere Rolle (Beck u.a. 1996c, 200).

Abb. 1: Entwicklungsstufen der moralischen Urteilsfähigkeit nach Kohlberg

Präkonventionelle Ebene	Stufe 1	Urteil aus strikt egoistischer Perspektive, strenge Regelorientierung
	Stufe 2	Die Verfolgung der eigenen Interessen wird jedem Individuum zugestanden. Austauschgerechtigkeit: "Wie du mir, so ich dir."
Konventionelle Ebene	Stufe 3	Fähigkeit zur Perspektivenübernahme; Orientierung an Rollenerwartungen und sozialen Beziehungen
	Stufe 4	soziales System und dessen Erhalt als Elemente moralischer Argumentation; reflektierte Orientierung an Gesetz und Ordnung
Postkonventionelle Ebene	Stufe 5	Bindung an eine Wertehierarchie; Prior-to-Society- Perspektive
	Stufe 6	Beurteilung einer Wertehierarchie anhand universeller ethischer Prinzipien (z.B. Kategorischer Imperativ)

Auf den beiden Argumentationsstufen der präkonventionellen Ebene, steht die Befriedigung der eigenen und der Interessen anderer in den Urteilsbegründungen im Mittelpunkt. Der qualitative Sprung vom präkonventionellen zum konventionellen Niveau, insbesondere zur *Stufe 3*, wird in den Entscheidungsbegründungen dadurch deutlich, daß der Urteilende nun in der Lage ist, die Perspektiven anderer in seine moralische Begründung einzubinden. Im Mittelpunkt der moralischen Argumentationen der Stufe 3 stehen und wechselseitige soziale Beziehungen und Rollenerwartungen, die einerseits der Handelnde an andere richtet oder andererseits solche, die Bezugspersonen bzw. Gruppen an den Handelnden stellen. Im Unterschied zur folgenden Stufe wird nicht vom Fall abstrahiert, sondern die Begründung bleibt an den in der Konfliktsituationen genannten Personen verhaftet. Auf der *Stufe 4* rückt ein soziales System in den Mittelpunkt der moralischen Argumentation, z.B. die Familie, das Unternehmen oder die Gesellschaft. Die Sorge um den Erhalt dieses Systems bzw. dessen innerer (sozialer) Ordnung wird thematisiert. Man orientiert sich an Gesetzen, weil man deren Bedeutung für die Aufrechterhaltung des sozialen Systems für wichtig erachtet. Ebenso wie auf Stufe 3 plädiert man für die Einhaltung von Rollenerwartungen aller Mitglieder dieses Systems. Im Unterschied zur Stufe 3, wo man sich strikt und eher unreflektiert an die Erwartungen anderer gebunden fühlt, ist man auf Stufe 4 in der Lage, die Rollen in ihrer Funktion für den Systemerhalt zu begründen.

Auf der sich anschließenden postkonventionellen Ebene ist die soziozentrische Orientierung der Stufen 3 und 4 überwunden. Es geht nicht mehr um die Eingebundenheit in Bezugsgruppen oder das konkrete soziale System, sondern um die Verfolgung von allgemein anerkannten Werten und Prinzipien. Wer auf der *Stufe 5* moralisch urteilt, gründet seine moralische Argumentation auf einer Wertehierarchie, die er für allgemeingültig und unumstößlich hält. Die Person ist in der Lage, die von ihr vertretene Wertehierarchie als Maßstab für die Legitimität an Gesetze anzulegen. Man könnte von einem neu aufgetretenen Subjektivismus sprechen, bei dem die mögliche Pluralität der Wertehierarchien verschiedener Individuen noch nicht erkannt wird. Die genannte interindividuelle Vielfalt vertretener Werte wird erst auf *Stufe 6* als Problem reflektiert und gelöst. Auf dieser Moralstufe versucht man, die Wertevielfalt zu überwinden, indem man sich dem Prozeß der Generierung einer Wertehierarchie zuwendet. Die Anwendung des ethisch "richtigen" Prozesses zur Generierung einer Wertehierarchie weist diese Grundrechte als allgemeingültig aus. Als solche Prozesse der Wertegenerierung können z.B. die Prüfung der Wertehierarchie anhand universeller ethischer Prinzipien, wie dem Kategorischen Imperativs, dem Sozialvertrag oder dem herrschaftsfreien Diskurs, betrachtet werden. Empirisch konnte Kohlberg allerdings keine Person aufzeigen, die durchgängig auf der Stufe 6 argumentiert. Im nachhinein werden Martin Luther King oder Gandhi dieser Stufe zugeordnet.

Nach Kohlbergs Vorstellung werden in der ontogenetischen Entwicklung der moralischen Urteilskompetenz die sechs Stufen streng aufsteigend, ohne Rückschritte und ohne Stufen in der Entwicklung zu überspringen, durchlaufen (These der invarianten Sequenz) (Colby/ Kohlberg 1987, 9). Gemäß der These der hierarchischen Integration der Stufen versteht eine Person nach einem Stufenübergang zwar die Argumentationsmuster der überwundenen Struktur noch, lehnt sie aber ab und wendet sie nicht an. Nur wenn sich ein Individuum in einem Stufenübergang befindet, wird es eventuell auf Argumentationsmuster zweier Stufen gleichzeitig zugreifen, auf die Prinzipien der überwundenen und der neuen Moralstufe. (Colby/ Kohlberg, 1987, 7) Zudem bildet jede Moralstufe nach Kohlberg eine in sich geschlossene, strukturierte Ganzheit, ein stufentypisches Denkschema. Ausgehend von dieser Annahme postuliert er die im vorliegenden Zusammenhang genauer betrachtete sogenannte *Homogenitätshypothese*, derzufolge ein Individuum über alle Situationen hinweg mit dem Prinzip einer einzigen Moralstufe urteilt. (Colby/ Kohlberg 1987, 8)

Dieser Homogenitätsannahme Kohlbergs widersprechen - wie schon erwähnt - verschiedene empirische Befunde, die darauf hindeuten, daß hinsichtlich verschiedener Lebens- oder Themenbereiche durchaus auf unterschiedlichen Moralstufen geurteilt wird (vgl. Montada 1987; Hegner/ Lippert/ Wakenhut 1983, 94-105; Beck 1993). Diese Hinweise werden in der Alternativhypothese zur Homogenität des moralischen Urteils, der sogenannten Segmentierungsthese, zusammengefaßt, der wir in der Hauptfragestellung unseres Projektes nachgehen. Im folgenden wird ein Ausschnitt unserer bisherigen Ergebnisse vorgestellt und dabei überprüft, wie homogen bzw. inhomogen unsere Probanden in zwei verschiedenen betrieblichen Konfliktsituationen urteilen. Zum anderen wird nach weiteren Hinweisen für die Persönlichkeitsspezifität bzw. die Situationsspezifität moralischer Urteile gesucht.

3. Stichprobe und Erhebungsmethode

In unserer Längsschnittstudie befragen wir angehende Versicherungskaufleute an einer Berufsschule in Mainz und erfassen unter anderem den Stand ihrer moralischen

Urteilsfähigkeit. Für die folgenden Auswertungen wurden Daten eines einzigen Befragungszeitpunktes zu Beginn des zweiten Ausbildungsjahres der Probanden aus dem Längsschnitt ausgewählt. Die Auszubildenden befanden sich somit schon eine längere Zeit im Berufsleben. Wir gehen davon aus, daß zu diesem Zeitpunkt der Ausbildung bereits Einflüsse der betrieblichen Sozialisation auf die Persönlichkeit der Auszubildenden wirksam sind. Das Sample, das der folgenden Datenanalyse zugrundeliegt, besteht aus 86 Versuchspersonen.

Bei der Entwicklung unserer Befragungsinstrumente haben wir uns eng an das Vorgehen von Kohlberg angelehnt. Kohlberg konfrontiert seine Probanden im Moral Judgement Interview (Colby/Kohlberg 1987, 151ff.) mit verschiedenen moralischen Konfliktsituationen. Die Versuchspersonen werden befragt, wie die handelnde Person sich in der vorgegebenen Situation richtigerweise entscheiden sollte und vor allem warum sie sich so entscheiden sollte. Im Anschluß an den Ausgangsfall eines moralischen Dilemmas wird die ursprüngliche Konfliktsituation in Nachfragen immer wieder abgewandelt. Den verschiedenen Fallvariationen liegen unterschiedliche konfligierende Wertepaare zugrunde, z.B. Lebensrettung vs. Gesetzeinhaltung oder interpersonale Beziehung vs. Gesetz. Durch die Konstruktion hypothetischer Dilemmata im Unterschied zu alltäglichen Konfliktsituationen soll gewährleistet werden, daß tatsächlich die moralische Urteils*kompetenz* erfaßt wird.

Da wir die Vermutung einer lebensbereichbezogenen Segmentierung überprüfen wollen, haben wir selbst - strukturgleich zu Kohlbergs Heinz-Dilemma - u.a. für den Lebensbereich Betrieb zwei Konfliktsituationen entworfen. Bei der Entwicklung dieser beiden betrieblichen Problemgeschichten wurde darauf geachtet, daß die jeweils der Ausgangsfrage und den Nachfragen zugrundeliegenden Wertkonflikte den Wertepaaren im Heinz-Dilemma vergleichbar sind. Unsere Geschichten bleiben, auch wenn sie den Kontext des Lebensbereichs Betrieb repräsentieren, insofern hypothetisch, als sie Situationen abbilden, die die Auszubildenden normalerweise während ihrer Lehrzeit nicht erleben und auf die sie nicht vorbereitet werden.

Die folgende Ergebnispräsentation beschränkt sich auf einen Vergleich der moralischen Begründungsstrukturen der beiden moralischen Konfliktsituationen aus dem Lebensbereich Betrieb. Eines dieser Dilemmata thematisiert betriebliche Außenbeziehungen, das andere soziale Beziehungen innerhalb des Unternehmens. In der Problemgeschichte zu den betrieblichen Außenbeziehungen erfährt der Versicherungsangestellte Weber zufällig, daß ein an einem Infarkt verstorbener Versicherungsnehmer schon vor Vertragsabschluß herzkrank war. Die Versuchsperson soll nun entscheiden und begründen, ob der Versicherungsangestellte diese Information verschweigen und die Versicherungssumme an die Frau des Versicherungsnehmers auszahlen soll oder nicht. Im Bereich der innerbetrieblichen Beziehungen steht der Angestellte Herr Holm vor dem Problem, ob er auf Bitten seines Chefs ausnahmsweise die Umsatzstatistik fälschen soll, um diesem aus einer privaten finanziellen Misere herauszuhelfen.

Den präsentierten Daten liegt eine schriftliche Befragung zugrunde, bei der die Entscheidungsbegründung jeweils mittels offener Fragen erhoben wurden. Bei der Fragebogenkonstruktion zu unseren Dilemmata lehnten wir uns an Gibbs/Widaman/Colby (1982) an, die die Struktur und die Inhalte von Kohlbergs Moral Judgement Interview (vgl. Colby/Kohlberg, 1987, 151ff.) in einen Fragebogen transformierten.

Zur Codierung der Probandenantworten nutzen wir die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse. Bei der Entwicklung eines für unsere Probandengruppe und unsere Themenstellung geeigneten Codierplanes stützten wir uns auf die Beschreibung der

Moralstufen von Colby/ Kohlberg 1987 und reflektierten diese vor dem Hintergrund Spielthenners ausgezeichnete Interpretation der Kohlberg-Stufen (1996, S. 55ff.). Wir unterscheiden bei der Festlegung der Moralstufe nach der übernommenen sozialen Perspektive einerseits und den inhaltlichen Elementen andererseits. Die soziale Perspektive wird als notwendige Bedingung für die Zuordnung einer Entscheidungsbegründung zu einer Moralstufe angesehen (Colby/ Kohlberg 1987, 15). Die Begründungsinhalte spezifizieren die moralische Argumentation hinsichtlich moralisch anerkannter Kriterien, wie z.B. Qualität einer sozialen Beziehung (Zuneigung, Abneigung), Sorge für andere Personen, u.ä..

4. Befunde zur Homogenität bzw. Segmentierung betriebsbezogener moralischer Urteile

4.1. Vergleich der Befunde auf der Ebene der modalen Stufe

Kohlbergs Homogenitätsthese zufolge müßte jede Versuchsperson in jedem Dilemma und in jeder der zugehörigen Fragen zu verschiedenen Wertekonflikten Begründungsmuster derselben Moralstufe anwenden. Diese Hypothese soll im folgenden an unseren Daten überprüft werden. Zunächst werden die Begründungsstrukturen der Probandenantworten zu beiden moralischen Konfliktsituation aus dem Lebensbereich Betrieb auf einer eher groben Aggregationsebene verglichen, um festzustellen, ob sich die Qualität der vorgegebenen Konflikte in diesen beiden Situationen aus der Sicht der Auszubildenden so unterscheidet, daß sie in ihrer Entscheidungsbegründung systematisch verschiedene Moralniveaus verwenden. Als Vergleichskriterium wird das in einem Dilemma von der Person favorisierte Argumentationsmuster herangezogen. Dies operationalisieren wir als die von dem jeweiligen Probanden in den Entscheidungsbegründungen zu einem Dilemma am häufigsten verwendete, als "modale" Stufe. Im Anschluß (Abschnitt 4.2.) werden in einem eher explorativen Vorgehen weitere Hinweise auf die Frage nach der Situations- bzw. Persönlichkeitsspezifität der moralischen Urteilsbildung gesucht. Bei der Auswertung wurden alle Fragebogen mit weniger als drei einer Moralstufe zuordenbaren Antworten pro Dilemma ausgeschlossen.

Wir überprüfen zunächst folgende theoriekonforme

H₀:

Auf der Ebene der modalen Stufe zeigt sich gemäß Kohlberg kein Unterschied in der Beurteilung betrieblicher Innen- und Außenbeziehungen (Homogenität).

Da die betrieblichen Außenbeziehungen gegenüber Kunden und Lieferanten - unserer Annahme nach - eher durch Wettbewerb und strategisches Denken, die sozialen Beziehungen innerhalb des Betriebes, z.B. gegenüber Kollegen, stärker durch Kooperation und Teamgeist geprägt sind, formulieren wir folgende

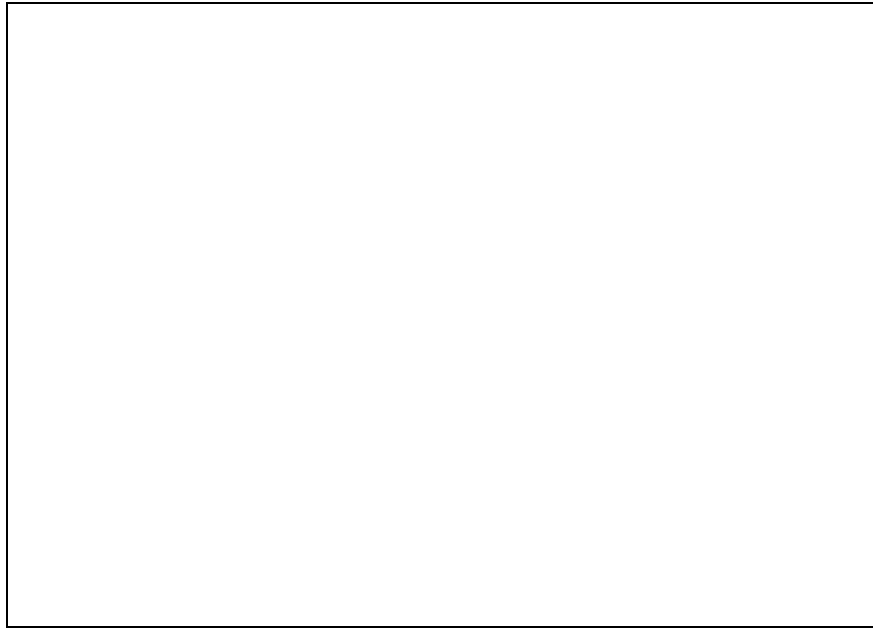
H₁: Alternativhypothese

Auf der Ebene der modalen Stufe zeigt sich keine Homogenität, sondern eine Segmentierung nach betrieblicher Innen- und Außenbeziehung.

Im betrieblichen "Innendilemma" ist eine Tendenz zu konventionellem, im "Außendilemma" zu präkonventionellem Denken erkennbar.

Zunächst wurde die Häufigkeitsverteilung der Urteilsniveaus in der Gruppe der Probanden berechnet, um eventuell Hinweise auf eine Situationspezifität (Patry 1991, 11) der moralischen Urteilsbildung zu erhalten.

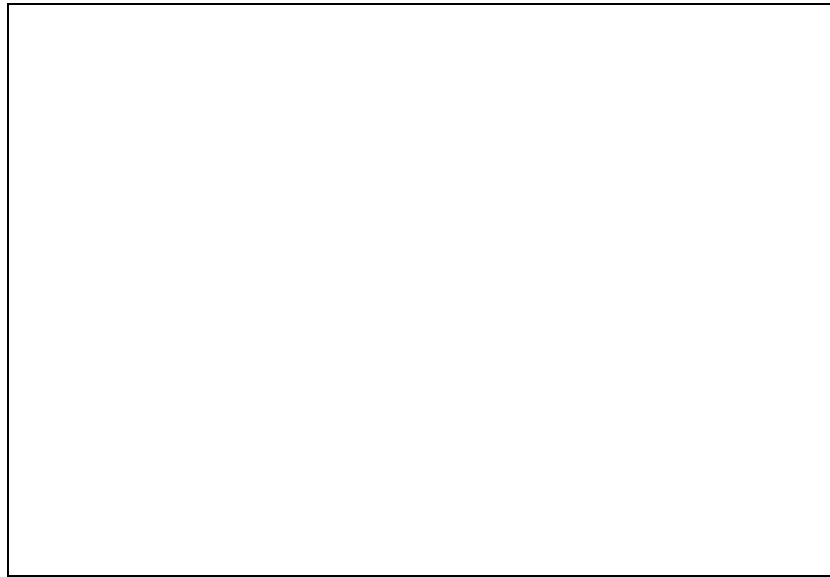
Abb.2: Häufigkeitsverteilung der modalen Stufe in beiden Dilemmata



Keiner unserer Auszubildenden argumentiert in diesen beiden Konfliktsituationen auf postkonventionellem Niveau, was durchaus den im Sinne der Kohlberg-Theorie altersgemäßen Stand moralischer Urteilsfähigkeit entspricht. Im "Innendilemma" lassen die Urteile der Versuchspersonen - entgegen unserer Vermutung in der Segmentierungsthese - eine Tendenz zum präkonventionellen Niveau erkennen. Im "Außendilemma" nutzen ungefähr je die Hälfte der Probanden Begründungen auf der präkonventionellen und der konventionellen Ebene. Schon auf der über die einzelnen Individuen aggregierten Vergleichsebene deutet sich demnach an, daß unsere Daten der Homogenitätsthese Kohlbergs widersprechen, da wir eine größere Anzahl Auszubildender finden, die über beide Problemgeschichten hinweg inhomogen antworten. Im Dilemma zu den betrieblichen Innenbeziehungen urteilen - entgegen unserer Vermutung - deutlich mehr Auszubildende auf dem präkonventionellen Niveau als im Dilemma zu den Außenbeziehungen. Auf konventionellem Niveau zeigt sich das umgekehrte Verhältnis.

Um die Abhängigkeit des moralischen Urteilsniveaus von der Problemgeschichte untersuchen zu können, muß den bisherigen Ergebnissen ein intraindividueller Vergleich der modalen Stufen zwischen den Dilemmata zu den betrieblichen Innen- und Außenbeziehungen folgen (vgl. Abb. 3). Hier bestätigen sich die Ergebnisse der aggregierten Ebene. Unsere Daten widersprechen Kohlbergs Homogenitätsthese. Nur 13 der 45 in die Auswertung einbezogenen Auszubildenden urteilen im "Innendilemma" auf der gleichen Moralstufe wie im "Außendilemma". Die Mehrzahl der Probanden argumentiert bzgl. der modalen Stufe heterogen. Allerdings verwenden nur 7 der 32 Segmentierer - wie ursprünglich angenommen - im "Innendilemma" eine niedrigere Stufe als im "Außendilemma", und die meisten Probanden urteilen im "Außendilemma" auf höherer Stufe.

Abb.3: Häufigkeitsverteilung für den Vergleich der modalen Stufe im "Innen- und Außendilemma"



"Außen > (= bzw. >) Innen" bezeichnet die Relation der modalen Stufe eines Probanden im Dilemma zu betrieblichen Außenbeziehungen im Verhältnis zur modalen Stufe im Dilemma zu betrieblichen Innenbeziehungen.

Die Entscheidungsbegründungen unserer Versuchspersonen lassen vermuten, daß die moralische Urteilsbildung durchaus von situationalen Faktoren beeinflusst wird. Es ist aber nicht erkennbar, nach welchen Kriterien ein Großteil unserer Probanden segmentiert und warum andere Auszubildende homogen antworten.

4.1. Vergleich der Befunde auf der Ebene der einzelnen Fallabwandlungen

Um weitere Kriterien für die Homogenität bzw. Segmentierung des moralischen Urteils zu erkennen, wurden differenziertere Auswertungen der Probandenantworten zu den einzelnen Fallabwandlungen der beiden Dilemmata vorgenommen. Jede dieser Abwandlungen variiert den Ausgangsfall so, daß jeweils ein anderes konfligierendes Wertepaar zugrundeliegt.² Gemäß der Homogenitätsthese müßte jeder Proband in jeder Frage beider Dilemmata konsistent auf einer Moralstufe argumentieren. Die bereits erwähnte Segmentierung einiger Pbn auf der Ebene der modalen Stufe läßt vermuten, daß die Auszubildenden den Lebensbereich nicht - oder zumindest nicht als ausschließliches - Segmentierungskriterium für die Wahl des moralischen Argumentationsmusters heranziehen. Die situationalen Determinanten der moralischen Urteilsbildung, die eine Segmentierung verursachen können, scheinen auf einer dem Lebensbereich untergeordneten Differenzierungsebene (Beck 1996a, 94) zu liegen. Da sich im Verhältnis der beiden betrieblichen Dilemmata zueinander abzeichnet, daß der Konflikt im Bereich betrieblicher Außenbeziehungen tendenziell auf gleicher oder höherer, aber kaum auf niedrigerer Moralstufe beurteilt wird, könnte man vermuten, daß es aus Sicht der Auszubildenden moralrelevante situationale Einflußfaktoren gibt, in denen sich die beiden Dilemmata über alle Fallvarianten hinweg voneinander unterscheiden. Dies soll - parallel zu den Auswertungen auf der Ebene der modalen Stufe - auf zwei Wegen geprüft werden. Zunächst werden die moralischen Urteile aller Auszubildenden

pro Konfliktabwandlung in den Blick genommen und auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Probanden und zwischen der Häufigkeitsverteilung der Moralstufen innerhalb eines Dilemmas untersucht. Dabei kann z.B. der Frage nachgegangen werden, ob der Ausgangsfall eines Dilemmas die Beantwortung der diversen Fallabwandlungen nachhaltig beeinflusst. Im Anschluß werden die Urteile jedes einzelnen Probanden zu den jeweiligen Fallvarianten beider Dilemmata verglichen, die hinsichtlich des zugrundeliegenden Wertekonfliktes übereinstimmen, um weitere Hinweise auf die Situationsabhängigkeit moralischer Urteilsbildung zu erhalten. Im Sinne des explorativen Vorgehens werden in Anlehnung an die Ergebnisse zur modalen Stufe folgende Hypothesen formuliert:

Hypothese 2a:

In den einzelnen Abwandlungen des Dilemmas zu betrieblichen Außenbeziehungen antworten (ungefähr) gleich viele Auszubildende auf der präkonventionellen und auf der konventionellen Ebene. Im Dilemma zu innerbetrieblichen Beziehungen dagegen antworten deutlich weniger Probanden bei allen einzelnen Fragen auf dem konventionellen Niveau.

Hypothese 2b:

Die auf der Ebene der modalen Stufe gezeigte Tendenz, daß deutlich mehr Probanden zwischen den beiden Dilemmata segmentieren als homogen urteilen und dabei die meisten Auszubildenden im Dilemma zu den betrieblichen Außenbeziehungen auf höherer Moralstufe urteilen als im innerbetrieblichen Kontext, setzt sich beim Vergleich der beiden Problemgeschichten auf der Ebene der Fallabwandlungen fort.

Analysiert man die Häufigkeitsverteilung moralischer Argumentationsmuster unserer Probanden in den beiden betrieblichen Dilemmata, so läßt sich folgendes feststellen: Zunächst kann die Hypothese 2a insofern beibehalten werden, als sich auf der Analyseebene der Fallvarianten die Tendenz aus dem Konfliktvergleich auf der Ebene der modalen Stufe bestätigt. Auch hier wenden die Auszubildenden bei der Beurteilung der Situation zu den betrieblichen Außenbeziehungen gleichermaßen Begründungsstrukturen der präkonventionellen und der konventionellen Ebene an, im betrieblichen "Innendilemma" jedoch nutzen deutlich mehr Probanden präkonventionelle Urteilmuster.

Bei genauerer Betrachtung der einzelnen Fallvarianten zeigt sich allerdings ein differenzierteres Bild (vgl. Abb.4), was weitere situationale Determinanten der moralischen Urteilsbildung vermuten läßt. Zum einen schwankt von Fallabwandlung zu Fallabwandlung jedes Dilemmas die Anzahl der Probanden, die auf das konventionellen bzw. präkonventionellen Argumentationsniveau zurückgreifen. Zum anderen verändert sich die Häufigkeitsverteilung der Moralstufen bei einzelnen Konfliktvariationen deutlich. Auffallend ist in beiden Dilemmata beispielsweise der Wertekonflikt "justice vs. law". Hier urteilen in beiden Problemgeschichten vergleichsweise viele Auszubildende auf dem konventionellen Niveau. In diesen Fallabwandlungen wird jeweils der Übertritt des Gesetzes bzw. der Vorschrift vorgegeben, d.h. im "Außendilemma" hat Herr Weber die Zahlung der Lebensversicherung trotz der informellen Information angewiesen, im "Innendilemma" hat Herr Holm den Umsatz gefälscht. Der Gesetzesbruch kommt jeweils ans Tageslicht, und die Befragten sollen entscheiden, wie der Personalchef reagieren soll. Er hat - so sieht es der Fragebogen vor - zwei Möglichkeiten, Herrn Weber zu entlassen oder über diesen Vorfall hinwegzusehen.

Die Fallvarianten zum Wertekonflikt "justice vs. law" unterscheiden sich u.a. dadurch von den vorhergehenden Abwandlungen, daß nun nicht mehr der Sachbearbeiter des Versicherungsunternehmens vor eine Entscheidung gestellt wird, sondern daß sich die Probanden mit der Rolle des Personalchef auseinandersetzen und die gesetzeswidrige Tat *beurteilen* müssen. Die Auszubildenden werden durch die vorgegebene Situation stark dazu angehalten, den ursprünglichen Konflikt aus einer veränderten Blickrichtung zu betrachten, die Perspektive des Personalchefs zu übernehmen. Die steigende Anzahl von konventionellen Urteilen könnte damit erklärt werden, daß durch diesen situativen Stimulus zur sozialen Perspektivenübernahme diejenigen Probanden, die diese Fähigkeit besitzen, sie nun auch dann für ihre moralische Begründung heranziehen, auch wenn sie gegebenenfalls in den vorangehenden Abwandlungen nicht genutzt haben. Die Auszubildenden, die aber nicht zur Perspektivenübernahme in der Lage sind, müßten - in Anlehnung an die Kohlberg-Theorie - weiterhin auf präkonventionellem Niveau argumentieren. So könnte die dennoch hohe Anzahl von Antworten auf dem präkonventionellem Niveau erklärt werden.

Abb. 4: Stufenzuordnung der Fallvarianten in beiden Dilemmata

Dilemma *	Wertekonflikt	Anzahl der Probanden auf präkonventionellem Niveau **	Anzahl der Probanden auf konventionellem Niveau **
Außenbeziehungen			
Ausgangsfall	affiliation/law	23	16
Frau sympathisch	affiliation positive/law	26	27
Frau arrogant	affiliation negative./law	23	17
Herzoperation	life/law	19	21
neuer Abschluß		22	15
Annullierung	affiliation/contract	33	13
Nachprüfung	justice/law	13	32
Innenbeziehungen			
Ausgangsfall	affiliation/law	47	10
Chef sympathisch	affiliation positive/law	31	9
Chef unsympathisch	affiliation negative/law	36	8
Untergebener		34	10
Außendienst		33	17
Darlehen	affiliation/contract	34	17
Herzinfarktgefahr	life/law	23	10
Personalchef	justice/law	21	22

* Weitere Informationen zu den einzelnen Fallvarianten: vgl. die ausführlichen Fallschilderungen wie im Fragebogen in Anmerkung 2.

** Der Fettdruck markiert jeweils die pro Fallvariante größere Häufigkeit.

Weiterhin greifen bei der Fallabwandlung "Annullierung" (Dilemma zu betrieblichen Außenbeziehungen) viele der Probanden auf präkonventionelle Begründungsmuster zu. Wirft man zur Erklärung dieses Phänomens einen Blick auf die verschiedenen Konfliktsituationen,

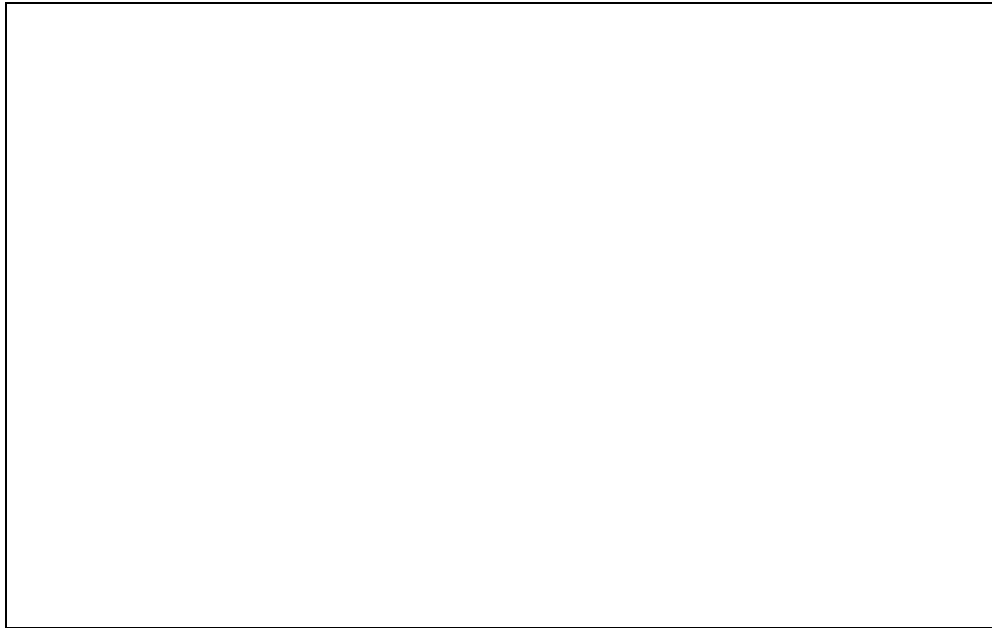
wird die Vermutung situationaler Einflüsse auf die moralische Urteilsbildung verstärkt. Den Auszubildenden wird in der Fallvariante "Annullierung" zum Wertekonflikt "affiliation vs. contract" folgendes Problem vorgegeben. Herr Weber hat sich auf eine Abmachung mit Frau Danz, die sich in einer Notlage befindet, eingelassen. Er zahlt ihr die Lebensversicherung aus, wenn sie im Gegenzug einen neuen Vertrag abschließt. Im nachhinein entdeckt Frau Danz bei der Konkurrenz ein für sie günstigeres Angebot und bittet Herrn Weber, ihren bei ihm abgeschlossenen neuen Vertrag zu annullieren. Viele Probanden stellen im Fall der Annullierung in ihrer Entscheidungsbegründung das Interesse des Herrn Weber, seine Vor- und Nachteile, in den Mittelpunkt. Sie sind nicht bereit, dem Wunsch von Frau Danz nachzugeben, und werfen ihr vor, ihre Leistung im Rahmen der gegenseitigen Absprache nicht erfüllt zu haben. Die Probanden nutzen somit häufig Argumentationsmuster der Stufe 2. Die Ursache dafür, daß bei dieser Fallvariante des Dilemmas zu betrieblichen Außenbeziehungen deutlich mehr Probanden auf präkonventionellem Niveau argumentieren als in den anderen Abwandlungen, könnte zumindest bei manchen Auszubildenden in situationalen Faktoren zu suchen sein. Schon die vorgegebene Situation als Stimulus der Urteilsbildung beschreibt die Vereinbarung zwischen Herrn Weber und Frau Danz als Austausch von Leistungen. Selbst wenn ein Proband seine Entscheidung in den anderen Fallabwandlungen nicht auf präkonventionellem Niveau begründet, könnte die Konfliktschilderung im Fall der "Annullierung" ihn zu entsprechenden präkonventionellen Argumentationsmustern anregen.

In den Berechnungen zu den Fallabwandlungen bestätigt sich - zusammenfassend betrachtet - die bei der Berechnung zur modalen Stufe ermittelte Tendenz, daß das Argumentationsniveau im "Außendilemma" fast gleichverteilt auf der präkonventionellen und der konventionellen Ebene, im "Innendilemma" dagegen vorwiegend auf dem präkonventionellen Niveau liegt. Zudem wurden weitere Hinweise für die Bedeutung der Situation als Stimulus für die Anwendung unterschiedlicher moralischer Argumentationsniveaus gefunden, allerdings in der bisherigen Ergebnisdarstellung nur mit Hilfe einer Häufigkeitsverteilung der Moralstufen auf einer überindividuellen Aggregationsebene.

Wie schon bei der Analyse der Ergebnisse zur modalen Stufe soll zur weiteren Prüfung der Segmentierungsthese, der die Vermutung von der Wirkung situationaler Faktoren auf die Urteilsbildung zugrundeliegt, eine Betrachtung der *intraindividuellen* Konsistenz des moralischen Argumentationsniveaus, differenziert für die einzelnen Fallabwandlungen, erfolgen. Die hierzu ermittelten Ergebnisse stimmen mit der intraindividuellen Analyse auf der Ebene der modalen Stufe - wie in Hypothese 2b behauptet - weitgehend überein. Dies zeigt sich insbesondere beim Vergleich der Wertekonflikte "affiliation vs. law", "affiliation positive vs. law" und "affiliation negative vs. law" in beiden Dilemmata (vgl. Abb.5). Die Ursache hierfür könnte in der Ähnlichkeit des zugrundeliegenden Wertekonfliktes in diesen Fallvarianten liegen. Der Ausgangsfall der Problemgeschichte wird nur in der vorgegebenen Ausprägung der sozialen Beziehung verändert. Von daher scheint es durchaus plausibel, daß sich aus der Sicht der Probanden der moralische Konflikt jeweils nur geringfügig verändert und sie deshalb strukturell ähnliche Entscheidungsbegründungen anwenden. Diese Vermutung wird durch Ergebnisse von Korrelationsrechnungen (bivariate Pearson-Korrelation) bekräftigt. Zwischen den Moralstufen der ersten drei Fallvarianten ergeben sich folgende, je auf dem 1% Niveau signifikante Korrelationswerte:

- Korrelation zwischen affiliation/law und affiliation positive/law: 0,67;
- Korrelation zwischen affiliation/law und affiliation negative/law: 0,59;
- Korrelation zwischen affiliation positive/law und affiliation negative/law: 0,72.

Abb. 5: Intraindividueller Vergleich der beiden Dilemmata pro Fallabwandlung



* Außen \geq (= bzw. $>$) Innen" bezeichnet die intraindividuelle Relation zwischen der dem jeweiligen Wertekonflikt in beiden betrieblichen Dilemma zugeordneten Moralstufen.

In den letzten drei Fallvarianten zeigt sich ein etwas verändertes Bild. Zwar bleibt die Tendenz, daß die meisten Auszubildenden auch bei diesen Nachfragen im "Außendilemma" entweder auf einer höheren oder auf der gleichen Moralstufe urteilen wie im "Innendilemma" und nur wenige unserer Probanden im "Innendilemma" ein höheres Urteilsniveau anwenden. Im Vergleich zu den Ergebnissen auf der Ebene der modalen Stufe und zu den ersten drei Fallabwandlungen gibt es jedoch bei diesen Situationsvarianten mehr homogene Urteile.

Auffällig und aus meiner Sicht herauszuheben, ist die Abweichung der Häufigkeitsverteilung beim Wertekonflikt "life vs. law": Hier sind die Probandenantworten fast gleich auf die drei Kategorien "Außendilemma = Innendilemma", "Außendilemma $>$ Innendilemma" und "Außendilemma $=$ Innendilemma" verteilt. Da relativ viele Versuchspersonen das Leben zudem explizit in ihrer Argumentation thematisieren, liegt die Vermutung nahe, daß unsere Probanden dem Wert Leben eine besondere Bedeutung beimessen. In den präsentierten Ergebnissen wurde deutlich, daß die Tendenz aus der Berechnung der modalen Stufe - im "Außendilemma" vorwiegend Urteile auf der präkonventionellen und der konventionellen Ebene, im "Innendilemma" dagegen hauptsächlich auf dem präkonventionellen Niveau - sich auch in den Vergleichen der parallelen Wertekonflikte widerspiegelt. Die Ergebnisse zur Hypothese 2b weisen auf moralisch relevante Unterschiede der beiden Dilemmata hin. Aufgrund der Variation der moralischen Argumentationsstruktur nach Wertekonflikten kann man wiederum die Einwirkung situationaler Faktoren auf die moralische Urteilsbildung vermuten.

5. Zusammenfassung der Ergebnisse und Ausblick auf weiterführende Forschungsfragen

Wie im voranstehenden Kapitel dargelegt wurde, regen verschiedene Situationen die Befragten zu Begründungen moralischer Entscheidungen an, die sich in ihrer Moralstufe (vornehmlich in ihrer sozialen Perspektive und/oder in den inhaltlichen Elementen ihrer Begründungen) unterscheiden, d.h. - entgegen Kohlbergs Homogenitätsannahme - schwankt in unserer Stichprobe die Stufe des moralischen Urteils intraindividuell in Abhängigkeit von Merkmalen der Situation.

Die einzelne Person aber variiert die Inhalte und die moralische Urteilsstufe in ihren Entscheidungsbegründungen nicht maximal im Sinne aller im Laufe ihrer Entwicklung erreichten bzw. durchschrittenen Moralstufen, sondern im Rahmen einer bestimmten Bandbreite. Nach unseren Ergebnissen zu den beiden betrieblichen Konfliktsituationen kann man demnach zumindest von individuell bevorzugten Argumentationsstrukturen ausgehen, was Kohlbergs Annahmen der Homogenität näherkommt, wenn auch nur im Sinne eines "schwachen" Homogenitätskriteriums. Nach der Kohlberg-Theorie selbst gilt dagegen die strenge Homogenität, derzufolge sich das vom Individuum bevorzugte moralische Prinzip aber immer der höchsten Moralstufe, die der einzelne in seiner moralischen Entwicklung erreicht hat, der individuellen moralischen Urteils*kompetenz* zuordnen läßt. Diese strenge Beschränkung auf eine einzige Moralstufe läßt sich in unseren Ergebnissen jedoch nicht bestätigen.

Um die Ursachen für diese intraindividuelle Variation zwischen verschiedenen moralischen Argumentationsweisen erkennen zu können, erscheint es notwendig, sowohl personale als auch situationale Einflußfaktoren zu berücksichtigen. Betrachtet man die moralische Urteilsbildung unter der Annahme, sie sei alleine von der moralischen Urteilsfähigkeit als stabilem Persönlichkeitsmerkmal abhängig, findet man innerhalb der Kohlberg-Theorie folgende Erklärungsansätze für das Urteilsverhalten unserer Probanden: Da die Auszubildenden alle ungefähr derselben Altersgruppe angehören und während ihrer Berufsausbildung ähnliche betriebliche Sozialisationsbedingungen erleben, ist es plausibel, daß sie entwicklungsbedingt nicht das postkonventionelle Argumentationsniveau erreichen und ihre moralischen Entscheidungen sogar nur in Ausnahmefällen auf der Stufe 4 begründen. Die - entgegen der Theorie - inhomogen urteilenden Probanden könnten sich in einem Stufenübergang befinden. In diesem Fall läßt auch Kohlberg die Anwendung verschiedener moralischer Urteilsstufen bei einem Individuum zu. In der Phase des Stufenübergangs verwendet eine Person noch nicht konsistent Argumentationsstrukturen einer für sie neuen, höheren Moralstufe, sondern nutzt in ihren Urteilen Begründungsmuster sowohl der alten als auch der neuen Stufe.

Nicht alle Hinweise zur Situationsspezifität der moralischen Urteilsbildung können aber durch die während eines Stufenübergangs auftretenden Inkonsistenzen erklärt werden. Es würde eine theoretische Begründung für die Tendenz fehlen, daß nur wenige Probanden im Bereich der betrieblichen Außenbeziehungen auf niedrigerer Stufe argumentieren als im Dilemma zu den innerbetrieblichen sozialen Beziehungen. Die Ursache für eine im Sinne der Kohlberg-Theorie strukturell unterschiedliche Entscheidungsbegründung der beiden betrieblichen Problemgeschichten könnte auf einen aus Sicht der Auszubildenden unterschiedlichen moralischen Anregungsgehalt der Situation, insbesondere der Qualität des moralischen Konfliktes, zurückzuführen sein. Um einen vorgegebenen moralischen Konflikt zu lösen, muß es nicht notwendig erscheinen, die höchste individuell zur Verfügung stehende Moralstufe

anzuwenden. Für die Prüfung der Homogenitätsthese ist es wichtig zu beachten, daß eine Begründung einer moralischen Entscheidung auf niedrigerer Moralstufe für eine subjektiv zufriedenstellende Konfliktbewältigung ausreichen bzw. in einer interpersonellen Kommunikationssituation in Abhängigkeit von den Fähigkeiten des Gesprächspartners sogar geeigneter erscheinen kann.

Zum Abschluß möchte noch auf einige *Ansatzpunkte für zukünftige Forschungsfragen* hinweisen. Zunächst ist es erforderlich, die *vorgestellten Befunde kritisch zu hinterfragen*. Durch weitere Untersuchungen könnte geklärt werden, inwieweit unsere eher kleine Stichprobe für angehende Versicherungskaufleute repräsentativ ist. In Anbetracht inzwischen durchgeführter weiterer Analysen unseres Datenmaterials können wir aber schon jetzt davon ausgehen, daß sich die aufgezeigten Tendenzen auch am Ende unserer Längsschnittstudie bestätigen lassen. Zudem sollte geprüft werden, ob die aufgezeigten Ergebnisse durch die Spezifität unserer Versuchsgruppe und die Erhebungsinstrumente beeinflusst wurden. Um die bisherigen Ergebnisse zu den betrieblichen Dilemmata zu relativieren, ist es daher notwendig, die Entscheidungsbegründungen unserer Probanden zu anderen moralischen Konfliktsituationen wie z.B. dem Heinz-Dilemma von Kohlberg den präsentierten Ergebnissen gegenüberzustellen. Da wir in unserem Projekt die angehenden Versicherungskaufleute noch mit zwei weiteren Dilemmata konfrontieren, hoffen wir, in Kürze diese Forderung erfüllen zu können.

Zudem wäre es interessant, die von uns entwickelten betrieblichen Dilemmata nicht nur Auszubildenden im Versicherungswesen oder Versicherungskaufleuten, sondern auch Personen anderer Berufs- und Altersgruppen vorzulegen, um zu prüfen, welche Bedeutung dem Fachwissen in der Versicherungsbranche und der beruflichen Sozialisation in einem Wirtschaftsunternehmen für die Beurteilung dieser speziellen moralischen Konfliktsituationen zukommt und inwieweit die vorgefundenen Ergebnisse sich auf andere Probandengruppen übertragen lassen. In unserem Projekt, das als Längsschnittstudie angelegt ist, hoffen wir außerdem Erkenntnisse darüber zu gewinnen, welche unserer Probanden sich zur Zeit gerade im Stufenübergang befinden und eventuell aus diesem Grund auf Argumentationsstrukturen zweier Urteilsstufen zugreifen.

Die bisherigen Erfahrungen aus unserer Befragung geben auch Anlaß für *methodenkritische Fragen*, deren Beantwortung möglicherweise eine veränderte Interpretation der Probandenantworten und der Ergebnisse erfordert. Um eine mögliche Segmentierung und eine bereichsspezifische Moralstufe erfassen zu können, konstruierten wir Dilemmata, die - wenn sie auch für die Situation des Auszubildenden selbst hypothetisch sind - einen für die Lebensbereiche unserer Probanden typischen Kontext beschreiben sollen. Wir haben - im Unterschied zu Kohlberg selbst - nicht das Ziel, die obere Leistungsgrenze der Befragten, d.h. die höchste Stufe der moralischen Urteilsfähigkeit, die sie eigenständig konstruieren können, zu erfassen. Wir suchen allenfalls die höchste bereichsspezifische Stufe. Im Vordergrund steht für uns das spontane Urteil der Befragten zu kontextspezifischen Konflikten, das nicht mit der höchsten Moralstufe einhergehen muß, die sie selbst durch eigene Reflexion entwickeln bzw. die sie verstehen können. Wir müssen uns fragen, inwieweit unsere Ergebnisse in der Lage sind, die Homogenitätsthese im Sinne einer Überprüfung einer kontextunabhängigen angewandten kognitiven Struktur zu überprüfen, ob eine mögliche Segmentierung nach unserer Untersuchung tatsächlich als ein Kompetenzproblem aufgefaßt werden kann oder als eine Frage der Stimulanz betrachtet werden muß. Diesen methodischen Zweifel sollten wir aber nicht nur bei unseren Daten nachgehen. Es bleibt offen, ob nicht auch die Ergebnisse

anderer Untersuchungen, die die Homogenitätsthese nicht bestätigen konnten, - evtl. sogar die Kohlbergs - nicht auf ähnliche methodische Fehler zurückzuführen sind.

Zum zweiten muß nach der Ursache gefragt werden, warum viele der Probanden ihre Entscheidungen zu den beiden betrieblichen Konfliktsituationen scheinbar systematisch mit Hilfe unterschiedlicher moralischer Argumentationsmuster begründen. Speziell durch unsere Erfahrungen in den Interviews zu den moralischen Dilemmata, die wir neben den schriftlichen Befragungen mit einigen unserer Versuchspersonen zusätzlich durchführen, erhärtet sich der Verdacht, daß die Auszubildenden die Qualität des moralischen Konfliktes in beiden Problemgeschichten sehr unterschiedlich wahrnehmen. Manche Befragte scheinen den der Situation zugrundeliegenden Wertekonflikt gar nicht als solchen erleben. Zum Teil interpretieren sie die Konflikte als Interessenkonflikte, zum Teil gar nicht als moralisches, sondern als technisches Problem. Andere Befragte scheinen in den Problemgeschichten gar keine Schwierigkeiten und keinen Bedarf für die Begründung ihrer Entscheidung zu sehen. Die Ursache für die Segmentierung zwischen den beiden betrieblichen Kontexten, aber auch zwischen verschiedenen Fallvarianten jeweils innerhalb der Dilemmageschichten könnte somit u.a. in der Situationswahrnehmung, speziell aber auch in der Konfliktwahrnehmung zu suchen sein. Insofern stellt sich die Frage, ob die Situations- bzw. die Konfliktwahrnehmung selbst durch die moralische Urteilsfähigkeit beeinflußt werden.

Zum dritten drängen sich uns bei der Auswertung immer wieder Zweifel auf, ob die in den Probandenantworten jeweils dominierenden Argumentationsmuster den Stand ihrer moralischen Reflexionsfähigkeit wiedergeben, oder ob nicht manche "Urteile" nur normatives Wissen über moralrelevante Argumente enthalten. Auch in solchen Äußerungen, die eher moralische Rhetorik enthalten, läßt sich durchaus eine moralische Begründungsstruktur erkennen, die der Proband aber möglicherweise noch gar nicht selbst zu entwickeln in der Lage ist.

Die letzte Frage, die ich in den Raum stellen möchte, betrifft die *Theoriebildung zur moralischen Urteilskompetenz*. Dabei kehre ich nochmals zur Ausgangsfrage zurück. Im Unterschied zu Kohlberg scheint es mir - auch im Lichte der vorgelegten Ergebnisse - sinnvoll, die Ursachen für die Struktur geäußerter moralischer Entscheidungsbegründungen nicht nur in dem Persönlichkeitsmerkmal der moralischen Urteilsfähigkeit zu suchen, sondern auch in situationalen Faktoren. In der künftigen theoretischen Auseinandersetzung mit der moralischen Urteilsbildung ist es meiner Ansicht nach notwendig, Situationsspezifität und Persönlichkeitsspezifität der moralischen Urteilsbildung nicht als Gegenpole zu betrachten, sondern vielmehr das *Zusammenspiel intrapersonaler und situationaler Faktoren im Prozeß der Urteilsgenese in moralischen Konfliktsituationen* zu erhellen. In Anlehnung an die Diskussion von Ansätzen wie z.B. "situated learning" und "situated cognition" in der Lehr-Lern-Forschung könnte man prüfen, ob es eventuell sinnvoll ist, die moralische Urteilsfähigkeit als ein im Kontext erworbenes Persönlichkeitsmerkmal zu modellieren, das durch seine "Trägheit" nicht ohne weiteres bei Konflikten zu anderen Themenbereichen angewendet werden kann (vgl. Reinmann-Rothmeier/ Mandl 1994, 9).

Literatur:

- Beck, Klaus (1989): "Ökonomische Bildung" - Zur Anatomie eines wirtschaftspädagogischen Begriffs, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 85. Band, Heft 7, S. 570-596.
- Beck, Klaus (1993): Dimensionen der ökonomischen Bildung - Meßinstrumente und Befunde, Abschlußbericht zum DFG-Projekt (AZ.II A 4 - Be 1077/3): Wirtschaftskundlicher

- Bildungs-Test (WBT). Normierung und internationaler Vergleich, Nürnberg: Lehrstuhl für Pädagogik - insbesondere Wirtschaftspädagogik - der Universität Erlangen-Nürnberg.
- Beck, Klaus (1996a): Die "Situation" als Bezugspunkt didaktischer Argumentationen - ein Beitrag zur Begriffspräzisierung, in: Seyd, Wolfgang/ Witt, Ralf (Hrsg.): Situation, Handlung, Persönlichkeit: Kategorien wirtschaftspädagogischen Denkens; Festschrift für Lothar Reetz, Hamburg: Feldhaus, S. 87-98 (Materialien zur Berufsbildung; Bd. 6).
- Beck, Klaus (1996b): "Berufsmoral" und "Betriebsmoral". - Didaktische Konzeptualisierungsprobleme einer berufsqualifizierenden Moralerziehung, in: Beck, Klaus u.a.: Berufserziehung im Umbruch -Didaktische Herausforderungen und Ansätze zu ihrer Bewältigung, Weinheim: Deutscher Studien Verlag, S. 125-142.
- Beck, Klaus u.a. (1996c): Zur Entwicklung moralischer Urteilskompetenz in der kaufmännischen Erstausbildung -empirische Befunde und praktische Probleme, in: Beck, Klaus/ Heid, Helmut (Hrsg.): Beiheft 13 zur Zeitschrift für Betriebs- und Wirtschaftspädagogik "Lehr-Lern--Prozesse in der kaufmännischen Erstausbildung. Wissenserwerb, Motivierungsgeschehen und Handlungskompetenzen, Stuttgart: Steiner, S. 187-206.
- Colby, Anne/ Kohlberg, Lawrence (1987): The Measurement of Moral Judgment, Volume 1: Theoretical Foundations and Research Validation, Cambridge, New York, Port Chester u.a.: Cambridge University Press.
- Gibbs, John C./Widaman, Keith F. (1982): Social Intelligence. Measuring the Development of Sociomoral Reflection. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Hegner, Karl/Lippert, Ekkehard/Wakenhut, Roland (1983): Selektion oder Sozialisation - Zur Entwicklung des politischen und moralischen Bewußtseins in der Bundeswehr, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Löhr, Albert (1991): Unternehmensethik und Betriebswirtschaftslehre - Untersuchungen zur theoretischen Stützung der Unternehmenspraxis, Stuttgart: M und P, Verlag für Wissenschaft und Forschung (zugl. Diss. Universität Erlangen-Nürnberg, 1991).
- Montada, Leo (1987): Entwicklung der Moral, in: Oerter, Rolf/ders. (Hrsg.): Entwicklungspsychologie, München, Wienheim: Psych. Verlags Union, 738-766.
- Oser, Fritz/ Althof, Wolfgang (1994): Moralische Selbstbestimmung - Modelle der Entwicklung und Erziehung im Wertebereich: ein Lehrbuch, 2. Aufl., Stuttgart: Klett-Cotta.
- Reinmann-Rothmeier, Gabi/ Mandl, Heinz (1994): Wissensvermittlung: Ansätze zur Förderung des Wissenserwerbs, München: Ludwig-Maximilians-Universität München, Lehrstuhl für pädagogische Psychologie und Empirische Pädagogik (Forschungsbericht Nr. 34).
- Patry, Jean-Luc (1991): Transituationale Konsistenz des Verhaltens und Handelns in der Erziehung, Berlin u.a.: Lang (Explorationen - Studien zur Erziehungswissenschaft, Bd. 1).
- Spielthener, Georg (1996): L. Kohlbergs Theorie des moralischen Begründens - eine philosophische Untersuchung, Frankfurt/Main u.a.: Lang (Psychologische Beiträge zur Ethik, Bd. 2).
- Steinmann, Horst (1993): Unternehmensethik, in: Wittmann, Waldemar (Hrsg.): Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, Bd. 3, Teilbd. 3, R-Z, 5. völlig neu überarb. Aufl., Stuttgart, Poeschel, S. 4331-4344 (Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre, Bd.1).
- Zabeck, Jürgen (1984): Die Berufs- und Wirtschaftspädagogik im "Zeitalter des Curriculum" - zum Problem einer "Wirtschaftsdidaktik", in: Zabeck, Jürgen: Didaktik der Berufserziehung, Heidelberg: esprint, S. 157-171.

¹¹An dieser Stelle wird angesichts der aktuellen wirtschaftsethischen und wirtschaftspädagogischen Diskussion um den Moralisierungbedarf der Wirtschaft offen gelassen, was unter einer für kaufmännische Auszubildende **angemessenen** moralischen Reflexionsfähigkeit verstanden werden soll. Eine Antwort auf die normative Frage nach dem angemessenen Niveau moralischen Urteilens in ökonomisch relevanten Situationen und ihren Implikationen für die Ziele Moralerziehung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung muß angesichts der veränderten Rahmenbedingungen in den heutigen industriellen Großgesellschaften neu überdacht werden. (vgl. Beck 1996b, 134ff.)

²Auszüge aus den Fragebogen:

1) Dilemma zu den betrieblichen Außenbeziehungen:

Knut Weber ist Sachbearbeiter in einem Versicherungsunternehmen. Ihm liegt der Fall des Versicherungsnehmers Danz zur Bearbeitung vor, der an einem Herzinfarkt gestorben ist, und dessen Frau jetzt die Auszahlung der Lebensversicherungssumme verlangt. Durch Zufall erfährt Herr Weber, daß Herr Danz schon vor Vertragsabschluß schwer herzkrank gewesen war, dies aber nicht angegeben hatte. Er fragt sich nun, ob er diese außerhalb des Betriebes erhaltene Information in der Akte von Herrn Danz vermerken soll - was zur Folge hätte, daß es zu keiner Auszahlung der LV-Summe kommen würde -, oder ob er die Information für sich behalten soll.

Fallabwandlung 1 - Frau sympathisch:

Stellen Sie sich vor, Frau Danz kommt zu einem persönlichen Gespräch in das Versicherungsunternehmen. Herrn Weber ist sie auf Anhieb sympathisch. Sie schildert ihm die ärmlichen Verhältnisse, in denen sie leben muß, und verdeutlicht, daß sie auf die Auszahlung der Versicherungssumme dringend angewiesen ist. Was soll Herr Weber tun?

Fallabwandlung 3 - Herzoperation:

Wie steht es, wenn Frau Danz selbst schwer krank ist und die Versicherungssumme für eine überlebensnotwendige Herzoperation benötigt, die nur in den USA vorgenommen werden kann und von ihrer eigenen Krankenkasse nicht bezahlt wird?

Fallabwandlung 4 - neuer Abschluß:

Angenommen, Frau Danz wäre nicht krank und hätte zugesagt, auf sich selbst eine neue hohe Lebensversicherung direkt bei Herrn Weber abzuschließen, wenn ihr die Summe aus dem Vertrag ihres verstorbenen Mannes ausbezahlt werde. Ansonsten ginge sie zu einem Konkurrenzunternehmen. Was soll Herr Weber tun?

Fallabwandlung 5 - Annullierung:

Nehmen wir an, Herr Weber habe die Versicherungssumme ausbezahlt und Frau Danz den Antrag auf ihre Lebensversicherung unterschrieben. Zwei Wochen später wird ihr jedoch der gleiche Versicherungsvertrag - allerdings zu wesentlich besseren Bedingungen - von einem Konkurrenzunternehmen angeboten. Sie weist Herrn Weber noch einmal auf ihre schwierige Situation hin und bittet ihn, ihren Antrag zu vernichten und somit den Lebensversicherungsvertrag doch nicht zustande kommen zu lassen. Was soll Herr Weber tun?

Fallabwandlung 6 - Nachprüfung:

Wie sieht es aus, wenn Herr Weber die Versicherungssumme an Frau Danz überwiesen hat und - wider Erwarten - im Betrieb bekannt wird, daß er von der Erkrankung des Herrn Danz gewußt, dies aber verschwiegen hat? Nun droht ihm die Entlassung. Der Personalchef ist mit der Entscheidung darüber beauftragt. Soll er die Kündigung befürworten?

2) Dilemma zu den betrieblichen Innenbeziehungen:

Seit Jahren arbeitet Günter Holm im Regionalbüro "Lebensversicherungen/Vertrieb" eines großen Unternehmens als Stellvertreter des Leiters. Gestern nachmittag ermittelte er, wie üblich, den Umsatz für den zurückliegenden Abrechnungszeitraum. Auf der Basis dieser Berechnung erhält sein Chef, Herr Olten, als Leiter des Außenbüros eine automatische Abschlagszahlung von der zentralen Buchungsstelle auf die ihm zustehende Umsatzprämie.

Kurz vor Feierabend bittet Herr Olten Günter Holm in sein Büro und erklärt ihm, er sei wegen seines Hausbaus in Zahlungsschwierigkeiten geraten. Es sei ihm geholfen, wenn Holm ausnahmsweise bereit wäre, morgen eine überhöhte Umsatzmeldung abzugeben.

Holm hat abends Zeit, darüber nachzudenken. Einerseits wäre die Abgabe einer überhöhten Umsatzmeldung eine betrügerische Fälschung. Andererseits möchte er seinem Chef gerne helfen (er hat aber selbst schon Kredite zum Erwerb einer Eigentumswohnung aufgenommen).

Fallabwandlung 1 - Chef sympathisch:

Nehmen wir an, Herr Holm schätzt seinen Chef wegen seines fairen, kooperativen Führungsstils sehr und verdankt dessen Fürsprache auch die letztjährige Gehaltserhöhung. Herr Olten hat außerdem seine Bitte, die Umsatzangaben zu manipulieren, mit der Bemerkung begleitet, er wäre dankbar, wenn Holm ihm helfe.

Fallabwandlung 2 - Chef unsympatisch:

Wie steht es, wenn Herr Olten ein eher rücksichtsloser, ziemlich autoritärer und selbstsüchtiger Chef wäre?

Fallabwandlung 3 - Untergebener:

Stellen Sie sich vor, die ganze Sache hätte sich gar nicht mit dem Chef von Herrn Holm zugetragen, sondern mit dem jüngeren Mitarbeiter, Frank Zinn, der Holm unterstellt ist. Zinn hat ihn gebeten, die ihn betreffenden Umsatzzahlen nach oben zu manipulieren, um mit der höheren Abschlagszahlung einen überfälligen Kredit ablösen zu können.

Fallabwandlung 4 - Außendienst:

Nehmen wir jetzt an, Herr Olten, Holms Chef, habe ihn nicht um eine falsche Umsatzangabe gebeten. Vielmehr ist eine Überweisung der Zentrale über 20.000 DM als Sonderprämie für die 20 Außendienstmitarbeiter eingetroffen. Herr Olten bittet nun Holm inständig, diese Prämienzahlung gegenüber den Außendienstmitarbeitern zu verschweigen und ihm das Geld zur Regulierung seiner Zahlungsschwierigkeiten zu überlassen

Fallabwandlung 5 - Darlehen:

Überlegen Sie auch noch diese Situation: Herr Holm hat selbst jemandem 40.000 DM als Darlehen gegeben. Die Vereinbarung darüber läuft allerdings noch drei Jahre. Soll Herr Holm das Darlehen zurückfordern oder nicht?

Fallabwandlung 6 - Herzinfarktgefahr:

Herr Holm trifft zufällig die Frau seines Chefs in der Stadt. Frau Olten erzählt ihm, daß ihr Mann durch die Belastung mit dem Hausbau psychisch und körperlich total am Ende sei. Der Arzt habe ihnen eröffnet, daß die kleinste Zusatzbelastung einen tödlichen Herzinfarkt auslösen könne. Wie soll Herr Holm entscheiden, wenn er erst am Tag nach diesem Zusammentreffen mit Frau Olten von Herrn Olten um die Umsatzfälschung geben wird?

Fallabwandlung 7 - Personalchef:

Nehmen wir schließlich an, Herr Holm habe die Fälschung im Anschluß an das Gespräch mit Frau Olten begangen. Die Sache ist entdeckt worden und er muß sich nun vor dem Personalchef verantworten. Soll der Personalchef Herrn Holm entlassen?