
Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik

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

○ Reihe: Arbeitspapiere WP ○

24

Thomas Bienengräber

**Die Entwicklung moralischer
Urteilskompetenz im Betrieb
– zur Bedeutsamkeit einzelner sozialer
Bedingungen für die Genese der
moralischen Urteilsfähigkeit**

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

Bienengräber, Th. (1999): *Die Entwicklung moralischer Urteilskompetenz im Betrieb – zur Bedeutsamkeit einzelner sozialer Bedingungen für die Genese der moralischen Urteilsfähigkeit*

© 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.

THOMAS BIENENGRÄBER

**Die Entwicklung moralischer Urteilskompetenz
im Betrieb
– zur Bedeutsamkeit einzelner sozialer Bedingungen
für die Genese der moralischen Urteilsfähigkeit**

Die Entwicklung moralischer Urteilskompetenz im Betrieb – Zur Bedeutsamkeit einzelner sozialer Bedingungen für die Genese der moralischen Urteilsfähigkeit

1. Ein moralisches Problem

Der Versicherungsangestellte Weber bearbeitet gerade die Auszahlung einer Lebensversicherungssumme an die Hinterbliebene des Versicherten Danz, der kürzlich an Herzversagen gestorben ist. Dieses Geld kann Frau Danz sehr gut brauchen, da sie selbst eine kostspielige lebensnotwendige medizinische Behandlung benötigt. Da erfährt Herr Weber zufällig, daß Herr Danz bereits vor Abschluß des Versicherungsvertrages herzkrank war, dies bei Versicherungsabschluß jedoch nicht angegeben hat. Soll Herr Weber aufgrund dieser Information die Auszahlung der Versicherungssumme verhindern oder nicht?

Jeder Mensch, der diese Frage beantwortet, verleiht seiner Vorstellung Ausdruck, was er in diesem Fall für gerecht hält und was nicht. Das Urteil, das er damit fällt, bezeichnet man als moralisches Urteil, und es kann von Person zu Person höchst unterschiedlich ausfallen. So könnte man bspw. dafür plädieren, die Auszahlung zu verweigern, da die Versicherungsrichtlinien dies bei einer – in diesem Fall vorliegenden - Obliegenheitsverletzung von Seiten des Herrn Danz so vorsehen, und da man sich als Sachbearbeiter schließlich an diese Vorschriften zu halten habe. Man könnte sie aber auch mit der Begründung verweigern, daß man als Angehöriger des sozialen Systems „Versicherung“ die Pflicht habe, vermeidbaren Schaden von der Gemeinschaft der Versicherten abzuwenden. Schließlich wäre es auch denkbar, die Zahlung zu befürworten mit der Begründung, daß das Recht dieser Gemeinschaft hinter Frau Danz' Recht auf Leben zurückzustehen habe.

2. Theoretische Konzepte zur Entwicklung der Urteilskompetenz

2.1. Die Stufentheorie moralischer Entwicklung

Die genannten drei (möglichen) Entscheidungsbegründungen repräsentieren unterschiedliche Kompetenzen im Fällen moralischer Urteile. Die Entwicklung solcher moralischer Urteilskompetenzen erfolgt nach dem 1987 verstorbenen amerikanischen Psychologen Lawrence Kohlberg in einer Sequenz von sechs Stufen, die er in drei Ebenen einteilt. Danach beginnt am Ende einer prä-moralischen Phase die Entwicklung zunächst auf dem vorkonventionellen Niveau. Dieses wird gefolgt von der konventionellen und dieses

schließlich von der postkonventionellen Ebene. Die Urteilsorientierungen, welche auf den jeweiligen Stufen bestimmend sind, wechseln von egozentrischen über soziozentrische hin zu universalen Gesichtspunkten (vgl. Abb. 1). Diese Entwicklung wird beeinflusst durch soziale Gegebenheiten (wie bspw. durch Gelegenheiten, immer neue soziale Perspektiven zu übernehmen) und kann durch die Gestaltung des sozialen Umfeldes, in dem Individuen interagieren, beschleunigt, aber auch behindert werden.

Abb. 1: Ebenen und Stufen der Moralentwicklung

<u>Prä-moralische Phase</u>	
<u>Vorkonventionelle Ebene (egozentrische Orientierung)</u>	
Stufe 1:	Orientierung am eigenen Wohlergehen (Freude - Schmerz, Belohnung - Bestrafung)
Stufe 2:	Orientierung an strategischer Tauschgerechtigkeit („Wie Du mir, so ich Dir“ - „Do ut des“)
<u>Konventionelle Ebene (soziozentrische Orientierung)</u>	
Stufe 3:	Orientierung an Erwartungen von Bezugspersonen (good boy, good girl)
Stufe 4:	Orientierung an der Gesellschaftsverfassung (Recht und Ordnung)
<u>Postkonventionelle Ebene (universalistische Orientierung)</u>	
Stufe 5:	Orientierung am Sozialvertragsdenken (Legitimierbarkeit des positiven Rechts)
Stufe 6:	Orientierung an universalen Prinzipien (Gerechtigkeit, Fürsorge; Kategorischer Imperativ)

2.2. Die Konzeption der soziobiographischen Entwicklungsbedingungen

Bezugnehmend auf den Einfluß des sozialen Umfeldes hat Wolfgang Lempert, zusammen mit Ernst Hoff und Lothar Lappe, in einer Längsschnittuntersuchung bei 21 auszubildenden Metallfacharbeitern insgesamt sechs soziale Bedingungen identifiziert, die seiner Ansicht nach Einfluß auf die moralische Entwicklung ausüben (vgl. Hoff/Lempert/Lappe 1991). Für relevant erachtet er (1) das Vorhandensein von *sozialen Konflikten*, (2) *Wertschätzung*, (3) *Kommunikation*, (4) *Kooperation*, (5) das Zurechnen von *Verantwortung* sowie (6) *Handlungschancen*. Ein „förderlicher“ Einfluß auf die Entwicklung moralischer Urteilskompetenz ist dann zu erwarten, wenn diese Bedingungen in den folgenden Ausprägungen vorliegen:

- ◆ *Wertschätzung* muß als permanent, oder aber berechenbar inkonsistent gewährt erfahren werden;

- ◆ *soziale Konflikte* entfalten ihre förderliche Wirkung, wenn sie offen ausgetragen werden und sich um unterschiedliche Normen- oder Wertvorstellungen handeln, nicht nur um gegensätzliche Interessen;
- ◆ *Kommunikation* muß zwanglos, wie unter Gleichgestellten, möglich sein;
- ◆ *Kooperation* sollte partizipativ, nicht direktiv sein;
- ◆ den Auszubildenden sollte *Verantwortung* in ihren Fähigkeiten angemessenem Maße übertragen werden, ohne sie zu über- oder zu unterfordern;
- ◆ sie sollten in ebenso angemessener Weise *Handlungsfreiräume* zur eigenverantwortlichen Umsetzung eigener Vorstellungen erhalten.

Lempert hat detailliert ausgearbeitet, bei welchen Ausprägungen der Übergang zu konventionellem oder zu postkonventionellem Niveau gefördert bzw. wann die Entwicklung moralischer Urteilskompetenz behindert wird (vgl. Lempert 1993). Allerdings erhebt er nicht den Anspruch, *alle* relevanten Entwicklungsbedingungen identifiziert zu haben (vgl. Lempert 1988 b, 79). Er betrachtet die von ihm genannten dementsprechend zwar als notwendig, nicht jedoch in jedem Fall als hinreichend (vgl. Lempert 1988 a, 35). Demzufolge läßt sich aus dem Sachverhalt, daß alle genannten Bedingungen in „förderlicher“ Weise vorliegen, *nicht ohne weiteres* die Folgerung ableiten, daß daraus notwendigerweise eine Weiterentwicklung moralischer Urteilskompetenz resultiert. Umgekehrt ist Lemperts Ansicht nach jedoch ein solcher Fortschritt ausgeschlossen, wenn auch nur eine Bedingung nicht in günstiger Ausprägung gegeben ist. Ein Entwicklungsfortschritt ist s. E. dagegen dann einigermaßen wahrscheinlich, wenn alle genannten Voraussetzungen in „förderlicher“ Weise über einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren vorliegen, wobei er der *Wertschätzung* eine besonders wichtige Rolle zuweist. Eine Ausnahme bilden die *sozialen Konflikte*, die Lempert zufolge auch bei ungünstiger Ausprägung einer möglichen Entwicklung nicht im Wege stehen (vgl. Lempert 1993, 3-6).

Im Rahmen dieses Aufsatzes soll zunächst die Hypothese geprüft werden, nach der bei Vorliegen aller relevanten Bedingungen in günstiger Ausprägung ein Entwicklungsfortschritt von einer Stufe auf die nächste erwartet werden kann. Anschließend wird die (stärkere) Hypothese untersucht, nach der keine moralische Entwicklung erfolgt, wenn auch nur *eine* dieser Bedingungen in „nicht-förderlicher“ Weise vorliegt (Kap. 4). Zunächst werden die Einzelheiten der Datenerhebung und –auswertung beschrieben (Kap. 3). In Kapitel 5 wird versucht, anhand der Schilderungen der betrieblichen Milieus, wie sie sich in der Wahrnehmung der befragten auszubildenden Versicherungskaufleute darstellen, einzelne Bedingungen nach ihrer Bedeutsamkeit für die Moralentwicklung zu unterscheiden. In

Kapitel 6 schließen sich eine Zusammenfassung und wirtschaftspädagogisch motivierte Folgerungen an.

3. Erhebungsmethode und Auswertungsverfahren

Im Rahmen einer von der DFG geförderten Längsschnittuntersuchung zur Moralentwicklung bei Versicherungskaufleuten¹ werden u. a. die Zusammenhänge zwischen Ausprägungen moralentwicklungsrelevanter Sozialstrukturen und der moralischen Urteilsfähigkeit untersucht. Zu diesem Zweck haben wir seit 1994 einmal pro Jahr bei Auszubildenden der Versicherungsbranche Daten zu den Entwicklungsbedingungen erhoben, bei der Mehrzahl mittels Fragebögen, bei ausgewählten Probanden auch in Interviews. Parallel dazu wird in enger Anlehnung an das von Kohlberg praktizierte Vorgehen anhand von Dilemmata (zu denen auch das anfangs geschilderte Beispiel gehört) die stufenbezogene moralische Urteilskompetenz der Befragten zum jeweiligen Zeitpunkt ermittelt, so daß Veränderungen im Zeitablauf erfaßt werden können. Für die Prüfung der Lempert-Hypothese wurde aus unserer größeren Stichprobe eine Teilstichprobe von N=27 Probanden extrahiert, von denen uns für jede der sieben Bedingungen und jeden von zwei erfaßten Zeitpunkten im Zweijahresabstand hinreichend vollständige Datensätze vorliegen.

Zu den Entwicklungsbedingungen werden im wesentlichen zwei Informationen erfragt: Zunächst erfassen wir ihre *Ausprägung* und versehen sie, je nach Probandenaussage, mit einem Wert von -1 (für „negativ“), 0 (für „neutral“) oder 1 („positiv“). In Abweichung von Lemperts Vorgehensweise erheben wir zusätzlich die *Wichtigkeit*, welche die Befragten diesen Bedingungen beimessen. Der Aufnahme dieser weiteren Information in die Untersuchung liegt die Annahme zugrunde, daß von subjektiv als unbedeutend empfundenen Bedingungen keine nennenswerten Einflüsse ausgehen. Zur Erhebung dieser ergänzenden Variablen werden Angaben genutzt über die persönliche Bedeutsamkeit, die Häufigkeit und die Intensität der Bedingungswahrnehmungen. Im Falle von *Wertschätzung* wird also beispielsweise die Wichtigkeit erfaßt, die der Proband der Wahrnehmung von Anerkennung durch bestimmte Interaktionspartner subjektiv beimißt, oder im Falle von *Konflikten* die Häufigkeit von deren *Auftreten* im jeweiligen Lebensbereich sowie ihre empfundene *Schwere*. Die Gewichtungsfaktoren variieren im Bereich zwischen .1 (für „unwichtig“) und .9 (für „wichtig“), so daß durch multiplikative Kombination dieser Daten ein Meßwert - ebenfalls im

¹ Die Längsschnittstudie „Die Entwicklung moralischer Urteilskompetenz in der kaufmännischen Erstausbildung – Zur Analyse der Segmentierungshypothese“ wird im Rahmen des DFG-Schwerpunktprogramms „Lehr-Lern-Prozesse in der kaufmännischen Erstausbildung“ an der Universität Mainz seit 1994 durchgeführt und Anfang 2000 abgeschlossen (Az. Be 1077/5-1/-2/-3).

Bereich zwischen -0.9 und 0.9 - für die Wirkung der jeweiligen Entwicklungsbedingung auf die moralische Urteilsfähigkeit berechnet werden kann, der sich als Übergangswahrscheinlichkeit von einer Stufe auf die benachbarte deuten läßt. Dabei klassifizieren wir den Bereich von -0.9 bis -0.31 insgesamt eher als „regressionsfördernd“ bzw. als „hinderlich“ („-“), den Bereich von -0.3 bis 0.3 als „stabilisierend“ oder auch als „neutral“ („0“) und den Bereich von 0.31 bis 0.9 als „progressionsfördernd“ bzw. als „förderlich“ („+“)².

In einer weiteren Abweichung von Lempert unterteilen wir die Dimension *Wertschätzung* in die eher auf arbeitsspezifische Erwägungen bezogene *Wertschätzung als Fachkraft* und die eher umfassende *Wertschätzung als Persönlichkeit*, so daß insgesamt sieben Entwicklungsbedingungen erfaßt werden (vgl. Tab. 1).

Tabelle 1: Entwicklungsbedingungen moralischer Urteilskompetenz

	Bedingung	förderliche Ausprägung	hinderliche Ausprägung
1	persönliche Wertschätzung	erfahren	entzogen
2	fachliche Wertschätzung	erfahren	entzogen
3	soziale Konflikte	offen	verdeckt
4	Kommunikation	zwanglos	restringiert
5	Kooperation	partizipativ	direktiv
6	Verantwortungszuweisung	adäquat	inadäquat, d. h. über- bzw. unterfordernd
7	Handlungschancen	adäquat	inadäquat, d. h. über- bzw. unterfordernd

Zur Bestimmung ihrer moralischen Urteilskompetenz legen wir unseren Probanden insgesamt vier Problemschilderungen vor, deren Schauplätze in jeweils verschiedenen Bereichen des

² So wird bspw. die Probandenantwort: „Ich fühle mich in meiner Firma von meinen Vorgesetzten, Kollegen und Mitauszubildenden als Persönlichkeit richtig gut angenommen.“ als positive Ausprägung der Dimension *Wertschätzung* verstanden und mit dem Wert „1“ versehen. Die nachfolgende Antwort auf die Frage nach der subjektiven Wichtigkeit lautet: „Mir ist das auch unheimlich wichtig, daß die mich anerkennen.“ Hieraus ergibt sich der Wichtigkeitsfaktor „9“. Bei der Multiplikation beider Daten ergibt sich der Wert „9“, der als Indikator für einen „förderlichen“ Einfluß dieser Ausprägung der Entwicklungsbedingung auf die Moralentwicklung steht.

menschlichen Lebens liegen: im familiären Umfeld, im Freundeskreis und im Betrieb. Speziell für den letzten Bereich kommen zwei unterschiedliche „Dilemmata“³ zum Einsatz. Eines davon bezieht sich auf (innerbetriebliche) Kontakte mit Kollegen, während das zweite (außerbetriebliche) Kontakte zu Kunden fokussiert. Die eingangs geschilderte Geschichte von Herrn Weber und Frau Danz stellt dieses letztere Dilemma dar, während sich die im Kollegenkreis angesiedelte Fallschilderung um die Frage dreht, ob ein Mitarbeiter zu Gunsten seines Vorgesetzten, der wegen eines Hausbaus in finanzielle Not geratenen ist, eine Umsatzfälschung begehen sollte oder nicht.

4. Hypothesenprüfung

Zur Auswertung der Daten wurden zunächst alle Befragten mit einer fortlaufenden Nummer in die linke Spalte der nachfolgenden Tabelle eingetragen (vgl. Tab. 2). In Spalte 2 findet sich die Angabe, ob ein Entwicklungsfortschritt eingetreten ist oder nicht, in den Spalten 3-9 die von ihnen erlebten Ausprägungen der jeweiligen Entwicklungsbedingungen. An dieser Darstellung läßt sich ablesen, auf welche der Probanden das betriebliche Milieu einen regressionsfördernden oder stabilisierenden Einfluß („-“ oder „0“) hinsichtlich der Entwicklung ihrer moralischen Urteilskompetenz ausübt.

Insgesamt lagen nur bei zwei der Befragten (Pbn Nr. 26 und Nr. 27) *alle* Entwicklungsbedingungen in „förderlicher“ Ausprägung vor, bei dem Befragten Nr. 16 waren die *sozialen Konflikte* schwächer ausgeprägt. Bei den übrigen 24 untersuchten Auszubildenden waren die genannten Entwicklungsbedingungen unterschiedlich günstig ausgeprägt. Die Dimension, welche am häufigsten in „neutraler“ oder sogar in „hinderlicher“ Ausprägung erfahren wurde, war die der *sozialen Konflikte*. Nur zwei dieser Befragten (Pbn Nr. 18 und 24) schilderten die von ihnen wahrgenommenen betrieblichen Auseinandersetzungen derart, daß von ihnen eine „förderliche“ Wirkung erwartet werden kann. Eine Ursache für eine solche Einschätzung seitens der Auszubildenden mag darin liegen, daß Konflikte oftmals nur dann als solche wahrgenommen werden, wenn sie mit lautstarken Auseinandersetzungen verbunden sind. Dafür spricht die Aussage von Proband Nr. 10: „Also, ich habe noch niemanden gesehen, der sich...- also großartig angeschrien, das gibt's also nur ganz selten.“ Aufgrund des vermutlich weniger starken Einflusses dieser

³ Mit dieser Bezeichnung lehnen wir uns an die Kohlbergsche Terminologie an. Tatsächlich handelt es sich jedoch nicht um – im engen Sinne – unlösbare Probleme (zumindest nicht in den von uns untersuchten Fällen), sondern um Konflikte, die von unseren Probanden ja auch „gelöst“ werden. An der von ihnen gegebenen Begründung orientiert sich die von uns diagnostizierte Zuordnung zu einer Stufe sensu Kohlberg.

Dimension (vgl. oben) läßt deren überwiegend „neutrale“ Einschätzung jedoch keine Aussage hinsichtlich des Entwicklungsfortschritts der Befragten zu.

Tabelle 2: Bedingungsausprägungen aller Befragten

(1) Pbn Nr.	(2) Entwicklungsfortschritt	(3) fachl. Wertschätzung	(4) pers. Wertschätzung	(5) Konflikte	(6) Kommunikation	(7) Kooperation	(8) Verantwortung	(9) Handlungschancen
1	ja	+	+	0	0	0	+	+
2	ja	+	+	0	+	0	+	+
3	ja	+	+	0	+	0	+	+
4	ja	+	+	0	+	-	+	+
5	ja	+	+	0	0	-	+	+
6	ja	+	+	0	+	+	+	0
7	ja	+	+	0	+	+	0	+
8	ja	0	+	0	+	-	+	+
9	nein	+	+	0	+	0	+	+
10	nein	0	+	0	+	0	+	0
11	nein	+	+	0	+	-	+	+
12	nein	+	+	0	0	+	+	+
13	nein	+	0	0	+	+	+	0
14	nein	+	+	0	-	0	0	0
15	nein	+	+	0	0	0	+	0
16	nein	+	+	0	+	+	+	+
17	nein	0	0	0	-	+	+	+
18	nein	+	+	+	+	+	0	+
19	nein	0	+	-	+	0	0	-
20	nein	+	+	0	+	0	-	0
21	nein	+	+	-	0	0	+	0
22	nein	+	+	0	+	0	0	+
23	nein	0	0	0	+	+	-	+
24	nein	+	+	+	+	0	0	-
25	nein	+	+	0	0	-	-	-
26	nein	+	+	+	+	+	+	+
27	nein	+	+	+	+	+	+	+

Im Kontrast zu dem Bild, das die Lehrlinge bei den *sozialen Konflikten* zeichnen, berichtet keiner von ihnen darüber, daß er sich einer Geringschätzung bezüglich seiner fachlichen Leistungen oder sogar im Hinblick auf seine Persönlichkeit ausgesetzt fühlt. Lediglich in fünf Fällen gaben die Befragten an, sich im Betrieb nicht voll und ganz der *fachlichen Wertschätzung* ihrer Vorgesetzten und Kollegen sicher zu sein (Pbn Nr. 8, 10, 17, 19 und 23), während drei der jungen Versicherungskaufleute über die gleiche Einschätzung bezüglich der *persönlichen Wertschätzung* berichten (Pbn Nr. 13, 17 und 23). Demzufolge dürften diese beiden Bedingungen für die Betroffenen ohne Einfluß auf die Fortentwicklung moralischer Urteilskompetenzen bleiben.

Aus der Tabelle läßt sich weiterhin ablesen, daß bei nahezu jeder der befragten Personen neben den *sozialen Konflikten* mindestens eine weitere der soziobiographischen Bedingungen nicht in „förderlicher“ Ausprägung vorlag – Ausnahmen stellen nur die Probanden Nr. 26 und 27 dar. So zeigt auf Proband Nr. 1 die *Kooperationsdimension* keine Wirkung („neutral“),

während die Auszubildenden Nr. 4, 5, 8, 11 und 25 in dieser Hinsicht sogar „hinderlichen“ Einflüssen ausgesetzt sind. Der Befragte Nr. 14 hingegen schildert alle Umgebungsbedingungen außer den beiden *Wertschätzungsdimensionen* derart, daß keine von ihnen einen Impuls auf die Urteilsentwicklung geben dürfte, während Proband Nr. 25 die *Kooperation*, die *Verantwortung* und die *Handlungschancen* nur in ihrer jeweils „hinderlichen“ Ausprägung erfährt.

Da Lempert, wie bereits erwähnt, keinen Anspruch auf Vollständigkeit der von ihm identifizierten Entwicklungsbedingungen erhebt, muß ein betriebliches Milieu, in dem - mit Ausnahme der *sozialen Konflikte* – die „förderlichen“ Erscheinungsformen aller Dimensionen gegeben sind, nicht zwingend eine *hinreichende* Voraussetzung für die Weiterentwicklung moralischer Urteilskompetenzen darstellen. Allerdings postuliert Lempert, daß das Vorliegen jener Konstellation eine *notwendige* Basis für einen möglichen Schritt von einer Stufe auf die nächste sei (vgl. Lempert 1988 a, 79).

Auf der Grundlage unserer Daten wird zunächst die erste Hypothese geprüft, nach der das Vorliegen aller relevanten Bedingungen in ihrer günstigen Ausprägung als hohe Wahrscheinlichkeit für einen Entwicklungsfortschritt gedeutet werden kann. In einem weiteren Schritt wird untersucht, ob das Vorliegen einer relevanten Bedingung in schwächerer Ausprägung – und sei es nur eine - als Ursache für eine stagnierende moralische Urteilskompetenz anzusehen ist.

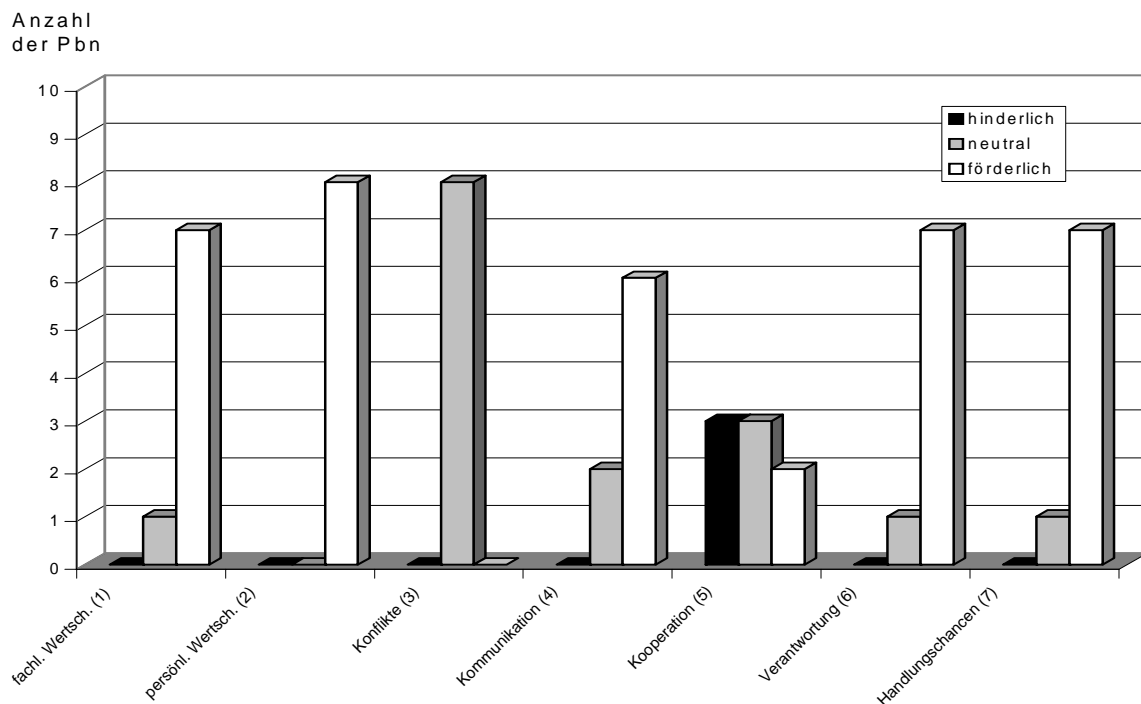
1. Hypothese: *Moralische Weiterentwicklung ist bei den Probanden zu erwarten, die alle relevanten Bedingungen in förderlicher Ausprägung erfahren haben.*

Um diese Hypothese zu prüfen, wurden alle die Probanden betrachtet, bei denen sämtliche relevanten Bedingungen in günstiger Ausprägung vorliegen. Wie bereits oben festgestellt, handelt es sich dabei lediglich um drei Befragte (vgl. die Pbn Nr. 16, 26 und 27 in Tab. 2). Obwohl aufgrund einer solchen Bedingungskonstellation über zwei Jahre hinweg demnach bei jedem dieser Auszubildenden die Wahrscheinlichkeit einer Weiterentwicklung (sehr) groß gewesen ist, konnten bei keinem von ihnen zum Zeitpunkt der zweiten Befragung höhere moralische Urteilskompetenzen festgestellt werden als zur Erstbefragung. Diese Feststellung widerlegt die aus Lemperts Annahmen abgeleitete und etwas verschärfte Hypothese insoweit, als aus dem durchgängig „förderlichen“ Vorliegen der relevanten Bedingungen nicht ohne weiteres auf einen Stufenübergang geschlossen werden kann.

2. Hypothese: Bei jedem der Auszubildenden, die sich weiterentwickelt haben, müssen alle relevanten Entwicklungsbedingungen in „förderlicher“ Ausprägung wirksam gewesen sein.

Zur Prüfung dieser Annahme wurden zunächst aus der Teilstichprobe jene acht Probanden betrachtet, bei denen ein Fortschritt in der Entwicklung ihrer moralischen Urteilsfähigkeit festgestellt werden konnte (vgl. die Pbn 1-8 in Tab. 2). Ihre Angaben kennzeichnen ein betriebliches Milieu, das sich offenbar günstig auf die Entwicklung moralischer Urteilskompetenz auswirkt (vgl. Abb. 2).

Abb. 2: Probanden mit Entwicklungsfortschritt



Es zeigt sich, daß sieben von acht dieser Lehrlinge der Ansicht sind, Anerkennung für ihre fachlichen Leistungen zu erfahren (vgl. das erste Säulentripel). In moralentwicklungrelevanter Hinsicht noch günstiger sieht es bei der *Wertschätzung als Persönlichkeit* aus. Hier fühlen sich alle Befragten permanent geachtet (vgl. das zweite Säulentripel). Auch bei der *Kommunikation*, der *Verantwortung* und den *Handlungschancen* zeichnen die Auszubildenden durchweg ein positives Bild (vgl. Säulentripel 4, 6 und 7), wenn auch immerhin zwei der Befragten die in ihren Betrieben vorherrschenden *Kommunikationsstrukturen* in einer Weise schildern, die lediglich eine „neutrale“ Einschätzung dieser Dimension gestattet.

In Abb. 2 fallen die *Konflikte* und die *Kooperation* auf. *Soziale Konflikte*, die laut Lempert für einen Entwicklungsfortschritt ja nicht unbedingt notwendig sind, werden von ausnahmslos allen acht Auszubildenden in stabilisierender Ausprägung erfahren (vgl. Säulentripel 3). Das kann bspw. bedeuten, daß sie nicht durchgängig offen ausgetragen werden, daß sie nur mäßig oft auftreten, daß sie für die Befragten nur von untergeordneter Bedeutung und Wichtigkeit sind oder daß alle diese drei Gegebenheiten gleichzeitig vorliegen.

Anders präsentieren sich die *Kooperationsstrukturen* (vgl. Säulentripel 5). Während zwei der Befragten die Möglichkeiten zur Zusammenarbeit, die ihnen eingeräumt worden sind, als angemessen schildern, geben insgesamt sechs Lehrlinge an, daß ihnen diese Chancen als mehr oder weniger unangemessen erscheinen. Drei von ihnen würden auf häufigere Zusammenarbeit großen Wert legen, vermissen aber geeignete Gelegenheiten. Deshalb erweisen sich diese Strukturen für sie sogar als „hinderlich“.

Betrachtet man nur diese Graphik, so hat es den Anschein, daß bei *einigen* der acht Befragten, deren moralische Urteilskompetenz sich innerhalb von zwei Jahren weiterentwickelt hat, nicht alle der von Lempert als relevant bezeichneten sozialen Bedingungen in „förderlicher“ Ausprägung gegeben waren. Wird jedoch zusätzlich Tabelle 2 hinzugezogen, so stellt sich heraus, daß bei den zwei Auszubildenden, die von günstigen Kooperationsstrukturen berichten, entweder von den *Handlungschancen* (Pb Nr. 6) oder von der *Verantwortungszuweisung* (Pb Nr. 7) keine progressionsstimulierende Wirkung auf das moralische Denken ausging. Demnach war also bei *jedem* dieser Auszubildenden mindestens eine relevante Bedingung *nicht* in förderlicher Weise gegeben. Damit stellen diese Konstellationen die Lempertsche Annahme in der o. a. Formulierung (Hypothese 2) in Frage. Eine Stufenprogression scheint auch unter schwächeren Bedingungen möglich zu sein.

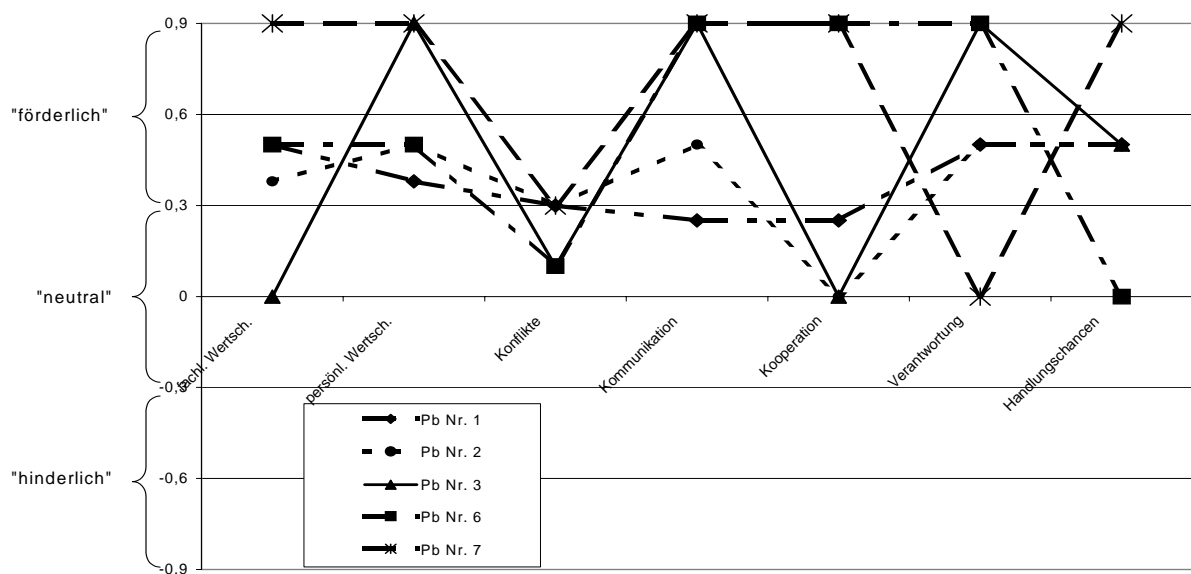
5. Zur Bedeutsamkeit einzelner Bedingungen

Gemäß der ersten Hypothese muß, wie gesagt, angenommen werden, daß sich ein betriebliches Milieu dann als förderlich für die Entwicklung moralischer Urteilskompetenz erweisen würde, wenn alle der genannten soziobiographischen Bedingungen von den Auszubildenden über zwei Jahre hinweg derart wahrgenommen werden können, daß sie als förderlich zu bezeichnen sind⁴. Angesichts der dargestellten Befunde kann diese Annahme nicht uneingeschränkt aufrecht erhalten werden. Es stellt sich nunmehr jedoch die Frage, *welche* der untersuchten Dimensionen ebenso wie die sozialen Konflikte keinen (oder

⁴ Die Ausnahme stellen wieder die mehrfach erwähnten *sozialen Konflikte* dar, auf die im folgenden nicht erneut eingegangen wird.

wenigstens keinen in unseren Daten erkennbaren) Beitrag zum Entwicklungsfortschritt leisten. Zur Beantwortung dieser Frage liegt in den nachfolgenden Darstellungen der Fokus der Betrachtung auf der Gesamtkonstellation der Bedingungen pro Person. Die acht Auszubildenden, die einen Entwicklungsfortschritt aufweisen, lassen sich hinsichtlich der Ausprägung der sieben sozialen Bedingungen in zwei Gruppen mit im wesentlichen gleichen Bedingungskonstellationen aufteilen, deren Profilverläufe in den Abbildungen 3 und 4 dargestellt sind⁵.

Abb. 3: Gruppe 1

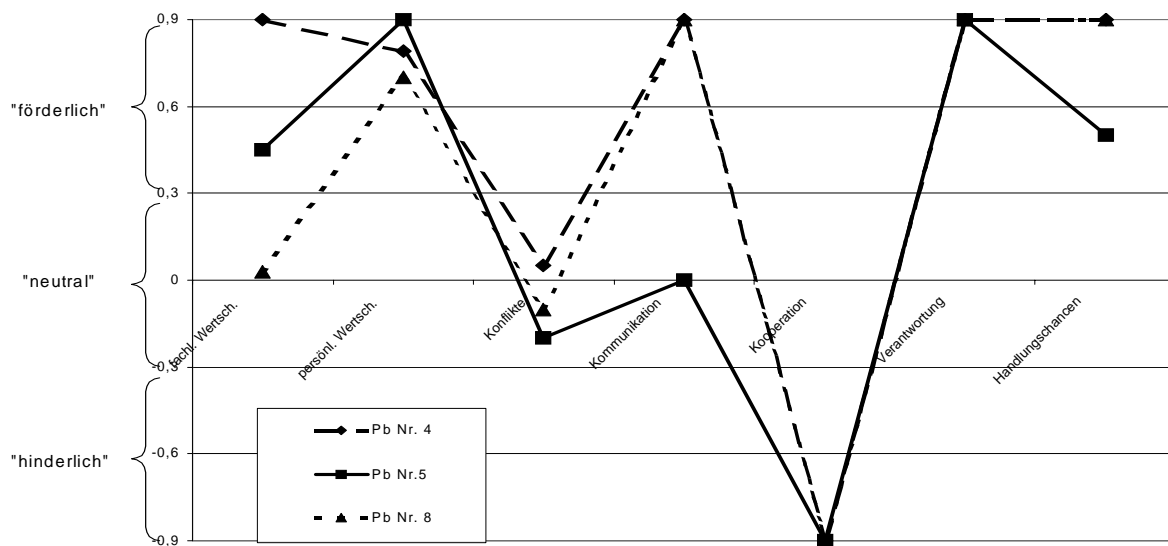


Bei den Auszubildenden der ersten Gruppe läßt sich keine Bedingung feststellen, die eher entwicklungshemmend ausgeprägt ist. Ohne Auswirkungen auf die Entwicklung moralischer Urteilskompetenz dürften bei dem Befragten Nr. 6 die weder „förderlich“ noch „hinderlich“ erfahrenen *Handlungschancen* bleiben, während bei Proband Nr. 7 die *Verantwortungsdimension* und bei Nr. 3 die *fachliche Wertschätzung* in „neutraler“ Weise ausgeprägt sind. Die Befragten Nr. 1, Nr. 2 und Nr. 3 berichten über jeweils eher „neutrale“ *Kooperationsbedingungen*. Ähnlich schildert der Befragte Nr. 1 auch die *Kommunikationsstrukturen* in seinem Lehrbetrieb. Damit ist er der einzige Befragte in dieser Gruppe, bei dem mehr als eine der genannten Bedingungen unterhalb des Förderlichkeitsniveaus ausgeprägt war.

⁵ Die unterschiedlichen Profilzüge verbinden jeweils die auf eine Person zutreffenden Werte. Aufgrund der multiplikativen Kombination der Aussagen zu Ausprägung, Wichtigkeit und Häufigkeit der jeweiligen Dimensionen (vgl. Kap. 3) liegen die Werte zwischen .9 und -0.9 verteilt.

So inhomogen sich dieses Bild auch präsentiert, zeigt es doch, daß keiner der Angehörigen dieser Gruppe mit einer regressionsfördernden Ausprägung in den sieben Bedingungen konfrontiert war und daß auch keiner auf progressionsförderliche Erfahrungen in der *Wertschätzung als Persönlichkeit* verzichten mußte – hier liegen alle Werte zwischen .4 und .9.

Abb. 4: Gruppe 2



Bei Gruppe zwei fällt besonders der Sachverhalt ins Auge, daß alle drei Probanden *Kooperation* in „hinderlicher“ Weise erfahren. In der Tat berichten sie über einen in ihren Betrieben vorherrschenden direktiven Umgangsstil. Diese Dimensionsausprägung müßte die Entwicklung moralischer Urteilskompetenz eher „nach unten“ ziehen. Zusätzlich fühlt sich der Auszubildende Nr. 8 in seinem betrieblichen Umfeld hinsichtlich der *fachlichen Leistungen* nicht ausreichend geschätzt und Proband Nr. 5 glaubt, nicht immer frei und gleichberechtigt seine Meinung äußern zu dürfen (*Kommunikation*).

Obwohl Lempert zufolge die ungünstige Ausprägung der *Kooperationsbedingung* moralischen Fortschritt eigentlich verhindern müßte, haben sich die zur zweiten Gruppe gehörenden Probanden weiterentwickelt. Das legt die Vermutung nahe, daß der *Kooperation* womöglich doch kein so großes Gewicht in der Beeinflussung dieses Prozesses zukommt.

Gleichfalls läßt sich jedoch erkennen, daß jeder der befragten Auszubildenden in seinem Ausbildungsbetrieb *persönliche Wertschätzung* in „förderlichem“ Umfang erfährt. In dieser Hinsicht zeigen die Befragten der zweiten Gruppe eine auffällige Übereinstimmung mit ihren

„Kollegen“ in der ersten Gruppe. Diese Dimension scheint mithin eine vergleichsweise wichtige Funktion für die Weiterentwicklung der moralischen Kompetenzen innezuhaben, worauf auch Lempert (1993, 3-6) bereits hingewiesen hat.

Unsere Befunde deuten darauf hin, daß sich die von Lempert postulierten Zusammenhänge zwischen der Entwicklung moralischer Urteilskompetenz und den hierfür als relevant erachteten sozialen Bedingungen nicht ohne weiteres bestätigen lassen: Weder konnte ein durchgehend als „förderlich“ eingestuftes betriebliches Milieu als Hinweis auf eine Weiterentwicklung erwiesen werden noch wurde ein Fortschritt durch eine schwächere Ausprägung einer (oder sogar mehrerer) Dimensionen verhindert (vgl. die ersten acht Zeilen in Tab. 2 sowie die Abb. 3 und 4). Auffällig ist jedoch, daß trotz der insgesamt sehr unterschiedlichen Milieuschilderungen *jeder* der acht Probanden, bei denen ein Entwicklungsfortschritt festgestellt werden konnte, *persönliche Wertschätzung* in „förderlicher“ Weise erfahren hatte. Ebenso ist die partielle Übereinstimmung bei den Befragten Nr. 4, Nr. 5 und Nr. 8 bezüglich der *Kooperation* hervorzuheben. Abb. 4 zeigt, daß die betreffenden Auszubildenden in ihren Lehrbetrieben in ihrer Persönlichkeit ernst genommen werden und ihnen dies auch angemessen kommuniziert wird („*persönl. Wertsch.*“). Demgegenüber weisen jedoch die Angaben der Probanden Nr. 1, 3, 4, 5 und 8 (vgl. Abb. 3 und 4) darauf hin, daß gerade die partizipative Einbindung der Befragten („*Kooperation*“) in fünf Fällen problembehaftet zu sein scheint. Weil bei diesen Probanden dennoch eine Weiterentwicklung konstatiert werden konnte, läßt sich vermuten, daß für eine Progression in der moralischen Urteilskompetenz die Kooperationsdimension nicht gleichermaßen relevant ist wie die anderen Bedingungen.

Das könnte zum einen bedeuten, daß eine entwicklungsstimulierende Moralerziehung auch in solchen Betrieben durchgeführt werden kann, in denen partizipative Zusammenarbeit mit den Auszubildenden wenig verbreitet ist⁶. Zum anderen zeigt sich bezüglich der vermutlich besonders bedeutsamen *persönlichen Wertschätzung*, daß in jenen Betrieben die Chance recht groß ist, die Entwicklung moralischer Urteilskompetenz zu stimulieren, in denen die Auszubildenden als Persönlichkeiten akzeptiert werden und auch einmal ihre Fehler und Schwächen zeigen dürfen, ohne befürchten zu müssen, deshalb die Achtung von Vorgesetzten oder Kollegen zu verlieren. Daß selbst in der heutigen Zeit ein solches Verhältnis zwischen Auszubildenden und den jungen Berufstätigen nicht in jedem auszubildenden

⁶ Obwohl gerade im Gewähren von Handlungs-, Verantwortungs- und Kooperationsspielräumen die betriebliche Seite des dualen Berufsausbildungssystems strukturell günstige Umgebungsbedingungen bietet (vgl. Beck u. a. 1998, 207), läßt sich nicht ausschließen, daß solche Freiräume in einzelnen Betrieben nicht vorhanden sind bzw. nicht angeboten werden.

Versicherungsunternehmen selbstverständlich zu sein scheint, belegen bspw. Aussagen des Ausbilders eines Betriebes, der betont, einen autoritären Führungsstil zu pflegen, die Auszubildenden explizit „Lehrlinge“ zu nennen und ihre Handlungen relativ strengen Kontrollen zu unterwerfen.

6. Folgerungen aus wirtschaftspädagogischer Perspektive

Sollten sich die Vermutungen bezüglich der Bedeutsamkeit von *Kooperation* und *persönlicher Wertschätzung* bestätigen, so wäre in einem nächsten Schritt danach zu fragen, welche Folgen dies nach sich ziehen könnte. So gilt es zunächst einmal festzustellen, daß Orte beruflichen Handelns keine „moralfreien“ oder „amoralischen“ Zonen darstellen, wie es sich angesichts von Medienberichten über Wirtschaftskriminalität, Umweltverschmutzung, Lohndumping oder Mobbing leicht vermuten ließe. Im Gegenteil, auch und gerade im wirtschaftlichen Bereich sind moralische Orientierungen sehr wohl gefragt. Versteht man darunter die psychische Leistung, „Urteile hervorzubringen und begründen zu können, die sich auf Zuverlässigkeit, Akzeptierbarkeit und Erwünschtheit von berufsrelevanten Sachverhalten beziehen, seien sie Handlungen oder Ergebnisse von Handlungen“ (Beck/Bienengräber/Parche-Kawik 1999), so wird plausibel, daß in Unternehmen tatsächlich ein permanenter Bedarf auch an moralischen „Leistungen“ besteht. Im Sinne dieses Verständnisses von Berufsmoral erscheint es nicht ohne weiteres akzeptabel, wenn sich Wirtschaftsbetriebe ausschließlich dem Gewinnmaximierungsprinzip verpflichten. Soll ökonomisches Handeln nicht nur einem kurzzeitigen Gewinnbedürfnis auf Seiten der wirtschaftenden Individuen dienen und wird es in seiner Eingebundenheit in gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge gesehen, so ist die Notwendigkeit eines verantwortungsbewußten und rücksichtsvollen Umgangs mit Ressourcen kaum von der Hand zu weisen, seien sie materieller (Produktionsmittel, Rohstoffe, Umwelt) oder personeller Art (Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter).

Lempert zufolge wäre es wohl angeraten, bei der Berufsausbildung jede sich bietende Gelegenheit zu nutzen, um den Auszubildenden neben ihrer ökonomischen Qualifikation eine moralische Bildung angedeihen zu lassen, die sich in Richtung auf das höchstmögliche Niveau bewegt. „Ohne soziale Rücksichtnahme und moralische Selbststeuerung und –kontrolle funktioniert weder die Zusammenarbeit, noch werden mit Sicherheit Gebrauchswerte produziert; auch mangelt es an jener Zuverlässigkeit, die florierende Geschäfte voraussetzen, und für soziale Dienste fehlt jede angemessene Motivation“ (Lempert 1997, 272). Mit dieser Ansicht unterstützt er die Vorstellungen Zabecks, der gegenüber „dem

Wirtschaftlichen“ – mithin dem Inhalt der wirtschaftsberuflichen Erziehung - den Vorbehalt äußert, es „würde keinen bildenden Gehalt besitzen, wenn es dazu beitrüge, den Menschen – und sei es auch nur partiell – zum homo oeconomicus zu machen. Bildend wäre es nur dann, wenn es der einzelne lernte, den ökonomischen Aspekt zu beachten und ihn im Handeln, also in den konkreten Situationen des Lebens, in Verantwortung zu relativieren“ (Zabeck 1984, 163).

Aus einer Didaktik, die das Ziel verfolgt, hoch moralische Gesamtpersönlichkeiten zu bilden, würde jedoch möglicherweise eine Dequalifizierung des Auszubildenden für kaufmännische Belange resultieren, weil ein solches Individuum das ökonomische Prinzip der Gewinnmaximierung aus moralischer Sicht womöglich als unangemessen und inakzeptabel ablehnen könnte. Handelt es demgegenüber jedoch nach Grundsätzen, die sich an Altruismus und Gemeinwohl anlehnen, so besteht in den Augen der Wirtschaftsvertreter die Gefahr, daß es den reibungslosen Ablauf der Geschäftsgänge gefährdet, und somit auf den Bestand eines Unternehmens bedrohliche Auswirkungen haben kann (vgl. Homann/Pies 1994, 8).

Eine mögliche Lösung dieses Problems könnte darin bestehen, daß der moralisch hochstehende Mensch das vitale Interesse sieht, das die menschliche Gesellschaft an zuverlässig funktionierenden Wirtschaftsbetrieben hat. Indem diese nämlich durch ökonomische Handlungsweisen zum einen Ressourcen schonen, die somit anderen Menschen zur Verfügung stehen, und andererseits Produkte schaffen, mit denen sie eine gesicherte Versorgung der Individuen mit Waren gewährleisten, läßt sich die Verfolgung des Prinzips des reziproken Austauschs durchaus als moralisch legitimierbar bezeichnen (vgl. Beck 1996, 134; Homann/Blome-Drees 1992, 38-39; Steinmann/Löhr 1989, 8). Insofern wäre das oben erwähnte Gewinnprinzip nicht unter allen Umständen moralisch verwerflich. Aufgrund dieser Einsicht erscheint es geradezu moralisch geboten, in wirtschaftlichen Belangen sowohl nach dem Leitspruch „*Do ut des!*“ zu verfahren, als auch strikte Befolgung betrieblicher Vorschriften an den Tag zu legen, freilich nicht nur im Vertrauen darauf, sondern besonders im Wissen darum, daß diese Regeln selbst einer sozialvertraglichen Übereinkunft entspringen. Die Auszubildenden würde dies von der Überprüfung jeder einzelnen Berufshandlung auf deren moralische Legitimation entlasten und ihnen gleichzeitig einen Zulässigkeitsrahmen setzen, dessen moralische Integrität sie prinzipiell voraussetzen dürften (vgl. Beck 1996, 128).

Literaturverzeichnis

- BECK, Klaus: „Berufsmoral“ und „Betriebsmoral“. – Didaktische Konzeptualisierungsprobleme einer berufsqualifizierenden Moralerziehung. In: Berufserziehung im Umbruch. Weinheim: Deutscher Studien Verlag 1996, S. 125-142.
- BECK, Klaus/ BIENENGRÄBER, Thomas/ HEINRICHS, Karin/ LANG, Bärbel/ LÜDECKE-PLÜMER, Sigrid/ MINNAMEIER, Gerhard/ PARCHE-KAWIK, Kirsten/ ZIRKEL, Andrea: Die moralische Urteils- und Handlungskompetenz von kaufmännischen Lehrlingen – Entwicklungsbedingungen und ihre pädagogische Gestaltung. In: BECK, Klaus/ DUBS, Rolf (Hg.): Kompetenzentwicklung in der Berufserziehung: kognitive, motivationale und moralische Dimensionen kaufmännischer Qualifizierungsprozesse. Beiheft 14 der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Stuttgart: Steiner 1998, S. 189-210.
- BECK, Klaus/ BIENENGRÄBER, Thomas/ PARCHE-KAWIK, Kirsten: Entwicklungsbedingungen kaufmännischer Berufsmoral – Betrieb und Berufsschule als Sozialisationsmilieus für die Urteilskompetenz. 1999, im Druck.
- HOFF, Ernst/ LEMPERT, Wolfgang/ LAPPE, Lothar: Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien. Bern, Stuttgart, Toronto: Huber 1991.
- HOMANN, Karl/ BLOME-DREES, Karl: Wirtschafts- und Unternehmensethik. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht 1992.
- HOMANN, Karl/ PIES, Ingo: Wirtschaftsethik in der Moderne: Zur ökonomischen Theorie der Moral. Ethik und Sozialwissenschaften, 5, Heft 1, 1994, S. 3-12.
- LEMPERT, Wolfgang: Moralische Denken. Essen, Neue Deutsche Schule 1988 a.
- LEMPERT, Wolfgang: Soziobiographische Bedingungen der Entwicklung moralischer Urteilsfähigkeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 40, 1988 b S. 62-92.
- LEMPERT, Wolfgang: Moralische Sozialisation im Beruf. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, Heft 1, 13. Jg. 1993, S. 2-35.
- LEMPERT, Wolfgang: Moralische Entwicklung im Beruf und ethische Erziehung in der Berufsbildung – Empirische Befunde und pädagogische Konsequenzen. In: GEIBLER, Harald (Hg.): Unternehmensethik, Managementverantwortung und Weiterbildung. Neuwied, Kriftel, Berlin: Luchterhand 1997, S. 268-282.
- STEINMANN, Horst/ LÖHR, Albert: Einleitung: Grundfragen und Problembestände einer Unternehmensethik. In: STEINMANN, Horst/ LÖHR, Albert (Hg.): Unternehmensethik. Stuttgart: Poeschel 1989, S. 3-21.
- ZABECK, Jürgen: Didaktik der Berufserziehung. Heidelberg: esprint 1984.

Bisher erschienen

Heft Nr. 1

Lüdecke-Plümer, S., Zirkel, A. & Beck, K. (1997). *Vocational Training and Moral Judgement – Are There Gender-Specific Traits Among Apprentices in Commercial Business?*

Heft Nr. 2

Minnameier, G., Heinrichs, K., Parche-Kawik, K. & Beck, K. (1997). *Homogeneity of Moral Judgement? - Apprentices Solving Business Conflicts.*

Heft Nr. 3

Lüdecke-Plümer, S. (1997). *Bedingungen der Entwicklung des moralischen Urteils bei angehenden Versicherungskaufleuten.*

Heft Nr. 4

Heinrichs, K. (1997). *Die „Schlüsselqualifikation“ moralische Urteilsfähigkeit – Ihre Entwicklung und Ausprägung bei kaufmännischen Auszubildenden.*

Heft Nr. 5

Beck, K. (1997). *The Segmentation of Moral Judgment of Adolescent Students in Germany – Findings and Problems.*

Heft Nr. 6

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

Heft Nr. 7

Sczesny, Ch. (1997). *Das Lösungsverhalten bei wirtschaftskundlichen Aufgaben – Visuelle und physiologische Begleitprozesse situierter kognitiver Leistungen.*

Heft Nr. 8

Beck, K., Bienengräber, Th., Heinrichs, K., Lang, B., Lüdecke-Plümer, S., Minnameier, G., Parche-Kawik, K. & Zirkel, A. (1997). *Die moralische Urteils- und Handlungskompetenz von kaufmännischen Lehrlingen – Entwicklungsbedingungen und ihre pädagogische Gestaltung.*

Heft Nr. 9

Beck, K. (1997). *The Development of Moral Reasoning During Vocational Education.*

Heft Nr. 10

Sczesny, Ch., Lüdecke-Plümer, S. (1998). *Ökonomische Bildung Jugendlicher auf dem Prüfstand: Diagnose und Defizite.*

Heft Nr. 11

Lüdecke-Plümer, S., Sczesny, Ch. (1998). *Ökonomische Bildung im internationalen Vergleich.*

Heft Nr. 12

Beck, K., Bienengräber T., Parche-Kawik, K. (1998). *Entwicklungsbedingungen kaufmännischer Berufsmoral – Betrieb und Berufsschule als Sozialisationsmilieu für die Urteilskompetenz.*

Heft Nr. 13

Beck, K. (1998). *Wirtschaftserziehung und Moralerziehung – ein Widerspruch in sich? Zur Kritik der Kohlbergschen Moralentwicklungstheorie.*

Heft Nr. 14

Beck, K. (1998). *Moralerziehung in der Berufsausbildung?*

Heft Nr. 15

Beck, K. (1998). *Ethische Differenzierung als Grundlage, Aufgabe und Movens Lebenslangen Lernens.*

Heft Nr. 16

Parche-Kawik, K. (1998). *Wirtschaftsethik und Berufsmoral – Die Auseinandersetzung um das Leitbild für den modernen Kaufmann im Lichte empirischer Befunde.*

Heft Nr. 17

Hillen, S./ Berendes, K./ Breuer, K. (1998): *Systemdynamische Modellbildung als Werkzeug zur Visualisierung, Modellierung und Diagnose von Wissensstrukturen.*

Heft Nr. 18

Breuer, K./ Höhn, K. (1998): *Die Implementation eines Qualitätsförderungssystems für berufliche Abschlußprüfungen – Eine Interventionsstudie am Beispiel des neu geordneten Ausbildungsberufs Versicherungskaufmann/ Versicherungskauffrau.*

Heft Nr. 19

Beck, K. (1998): *Die Entwicklung moralischer Urteilskompetenz in der kaufmännischen Erstausbildung – Zur Analyse der Segmentierungshypothese.*

Minnameier, K. (1998): *Homogenität versus Heterogenität des moralischen Denkens – Wie urteilen Auszubildende im Rahmen betrieblicher Kontexte?*

Zirkel, A. (1998): *Kaufmännische Berufsausbildung und moralisches Denken – Erleben weibliche und männliche Auszubildende ihre soziale Umwelt unterschiedlich?*

Heft Nr. 20

Wuttke, E. (1999): *Lernstrategieeinsatz im Lernprozeß und dessen Einfluß auf den Lernerfolg.*

Heft Nr. 21

Beck, K. (1999): *Zur Lage der Lehr-Lern-Forschung - Defizite, Erfolge, Desiderate.*

Heft Nr. 22

Minnameier, G. (1999): *Wie man lernt, komplex zu denken, oder: Was substantielle Lernfortschritte sind und wie man sie erzielt.*

Heft Nr. 23

Beck, K. (1999): *Fortschritt in der Erziehungswissenschaft? Anmerkungen zur Gegenwart einer unendlichen Geschichte.*