

Moralische Entscheidungen in beruflichen Kontexten

Empirische Befunde und Perspektiven für die berufliche Bildung



KARIN HEINRICHS
Hochschulprofessorin Dr. habil. für Lehren und Lernen in der Berufsbildung, Pädagogische Hochschule Oberösterreich, Linz, Österreich



CHRISTIAN SCHATD
Wiss. Mitarbeiter am Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik mit dem Schwerpunkt Berufliches Lehren und Lernen an der Universität Göttingen



ALFRED WEINBERGER
Hochschulprofessor Dr., stellvertretender Institutsleiter für Forschung & Entwicklung, Pädagogische Hochschule der Diözese Linz, Österreich*

Die Forschung zu moralischen Entscheidungsmustern im Erwachsenenalter zeigt, dass Personen in ihrem Handeln immer wieder, auch in beruflichen Kontexten, moralische Regeln übertreten und dabei kein schlechtes Gewissen haben, sich vielmehr wohlfühlen. Diese Personen nutzen das sogenannte »Happy Victimizer Pattern«. Hierzu werden im Beitrag Forschungsbefunde vorgestellt. Um (zukünftig) Berufstätige auf den Umgang mit Handlungsentscheidungen in typischen moralrelevanten Situationen ihres Berufsfelds vorzubereiten, wird basierend auf diesen Befunden das didaktische Konzept »Values and Knowledge Education« vorgeschlagen.

Moralische Regelübertritte am Arbeitsplatz – Herausforderungen in ökonomischen Kontexten

Menschen übertreten moralische Regeln. Sie handeln wiederkehrend entgegen den eigenen oder allgemein verbreiteten Vorstellungen, was in einer gegebenen Situation moralisch angemessen wäre. Ein Blick auf Wirtschaftsskandale, Betrugs- oder Korruptionsfälle offenbart, dass sich derartiges Verhalten auch im Kontext beruflichen Handelns zeigt. Die Frage nach der Verantwortung wird öffentlich diskutiert. Manchmal werden einzelne Personen zur Rechenschaft gezogen. Es wird die Einhaltung von Gesetzen, berufs- oder professionsethischen Standards sowie unternehmens- oder branchenspezifischer Ethik- und Verhaltensleitlinien eingefordert. Allerdings sind in stark ökonomisierten Gesellschaften Spannungsfelder zwischen wirtschaftlichen Zielen, formalisierten Bedingungen und dem moralischen Urteil zum angemessenen Handeln omnipräsent. Die Berufstätigen sind gefordert, mit diesen moralisch herausfordernden Situationen umzugehen: Man denke nur an Dokumentationspflichten und fallbezogene Zeitbegrenzungen in der Pflege oder an die stark an kurzfristigem Umsatz ausgerichteten provisionsbasierten Vergütungssysteme in der Finanzberatung (vgl. HEINRICHS/WUTTKE 2016). Aus wirtschafts- und berufspädagogischer Perspektive stellt sich die Frage, inwieweit Handelnde auf

moralrelevante Situationen im beruflichen Kontext vorbereitet werden können. Dazu ist es zunächst wichtig zu wissen, wie es dazu kommt, dass sich Personen immer wieder »unmoralisch« verhalten und berufsmoralische Grenzen trotz geltender ethischer Leitlinien überschreiten.

In Auseinandersetzung mit der Theorie zur Entwicklung der Qualität moralischen Urteilens von KOHLBERG wird auf ein Phänomen verwiesen (vgl. NUNNER-WINKLER/SODIAN 1988), das in der entwicklungspsychologischen Forschung zunächst bei Kindern identifiziert und als »Happy Victimizer Phenomenon« bezeichnet wurde. Demnach bewerten Personen Regelübertritte von einer anderen Person mit Verweis auf das Wissen um diese moralische Regel als falsch und schreiben der handelnden Person ausschließlich positive Gefühle zu (vgl. Tab. 1). Daneben gibt es Personen, die sich an die moralischen Regeln halten, dabei jedoch nicht nur »happy« sind. OSER/REICHENBACH (2005) bezeichnen diese Personen als »Unhappy Moralists« (UM). »Happy Moralists« (HM) hingegen attribuieren positive Emotionen zur Entscheidung, sich regelkonform zu verhalten, und »Unhappy Victimizer« (UV) fühlen sich bei Regelübertritt unwohl, haben also vermutlich ein schlechtes Gewissen.

Zudem fand NUNNER-WINKLER (2013) in einer Längsschnittstudie vereinzelt auch Erwachsene, die bei Regelübertritten das HVP zeigten. In den vergangenen Jahren wurde daher näher untersucht, ob das HVP nicht auch im Erwachsenenalter stärker verbreitet ist, als dies die

* Wir bedanken uns herzlich bei STEPHANIE ZIEGLER für ihre Unterstützung als studentische Hilfskraft und Masterandin.

Tabelle 1

Die Grundidee des Happy Victimizer Pattern

Handlungsentscheidung: Befolgen der moralischen Regel			
		Ja	Nein
Emotionsattribution: Positive Emotionen bzgl. der Handlungsentscheidung	Ja	Happy Moralist (HM)	Happy Victimizer (HV)
	Nein	Unhappy Moralist (UM)	Unhappy Victimizer (UV)

entwicklungspsychologische Forschung angenommen hatte. Das HVP im Erwachsenenalter konnte insbesondere bei Entscheidungen in wirtschaftlichen Kontexten des (alltäglichen, privaten) Handelns bestätigt werden (vgl. HEINRICHS u.a. 2015). Zudem zeigten sich empirische Hinweise, dass das HVP von bestimmten situationalen und personalen Determinanten abhängt (vgl. MINNAMEIER/HEINRICHS/KIRSCHBAUM 2016).

Im Folgenden werden zwei Studien vorgestellt, die das Auftreten von HVP im beruflichen Kontext, d.h. spezifisch im Rahmen von Erwerbstätigkeit und in Organisationen, untersuchen.

Das Happy Victimizer Pattern im Beruf

Auf Basis der o. g. Forschungsarbeiten wurden zwei Thesen formuliert und in zwei Studien näher untersucht:

These 1: Es gibt das HVP im Erwachsenenalter *auch im Kontext beruflichen Handelns*.

These 2: Das Auftreten des HVP ist *auch im Kontext beruflichen Handelns* von situationalen und personalen Determinanten abhängig.

Studiendesign und methodisches Vorgehen

In **Studie 1** wurden Studierende verschiedener Studiengänge an zwei deutschen Universitäten befragt (N = 329; 88 männlich, 229 weiblich, 12 o.A.; Alter: M = 23.75, SD = 2.928; Modus Berufserfahrung [n = 100]: mehr als 1 Jahr bis 3 Jahre).

In **Studie 2** wurden Berufstätige aus verschiedenen Branchen befragt (N = 201; 64 männlich, 131 weiblich, 6 o.A.; Alter: M = 34.28, SD = 10.939; Modus Berufserfahrung [n = 122]: mehr als 5 Jahre).

Die Probandinnen und Probanden wurden mit jeweils vier der in Tabelle 2 aufgeführten Situationsvignetten konfrontiert. Dabei handelt es sich um Situationen, die im alltäglichen Handeln von Erwerbstätigen im arbeitsplatzbezogenen Umfeld auftreten können. Die Situationen repräsentieren Versuchungen zu Regelübertreten geringer

moralischer Intensität (vgl. JONES 1991), d.h. für die/den Geschädigten sind keine langwierigen und schwerwiegenden Folgen zu erwarten.

Den Studienteilnehmenden wurden zu jeder Situation zwei Handlungsoptionen vorgegeben (Regeleinhaltung vs. Regelübertritt). Sie sollten in jeder Situation angeben,

- für welche Handlungsoption sie sich entscheiden würden,
- wie sie sich mit ihrer Entscheidung allgemein fühlen (gut – eher gut – neutral – eher schlecht – schlecht) sowie
- welche spezifischen Emotionen (z.B. Scham, Stolz, Schuld, Zufriedenheit) sie empfinden.

Neben diesen Situationsvignetten wurden berufsbiografische und Persönlichkeitsmerkmale erfragt, die mit moralischem Entscheidungsverhalten im Zusammenhang stehen

Tabelle 2

Situationsvignetten

Situation	Vorgelegt in Studie
1 Nutzung von Ideen eines Kollegen für das betriebsinterne Vorschlagswesen ohne dessen Zustimmung	1
2 Antragstellung auf Erstattung von Reisekosten i. H.v. 50 €, obwohl eine kostenfreie Mitfahrgelegenheit genutzt wurde	1 und 2
3 Durchführung von Schwarzarbeit bei einem Kleinauftrag einer Privatkundin	1
4 Missachtung von Sicherheitsvorschriften bei geringem Schadensrisiko	1 und 2
5 Unbeabsichtigt zustande gekommenes Kassenplus von 20 € wird aus Kasse genommen und ohne Dokumentation privat eingesteckt	2
6 Verkauf eines teuren, aber weniger auf die Bedürfnisse des Kunden passenden Produkts, motiviert durch höhere Provision	2

Tabelle 3

Tendenz zu Victimizing bei Studierenden

Tendenz zu Victimizing (Anzahl)	Durchschnittl. Emotionsattribution Situation 1–4				
	N	MW	StD	95%-KI	
				Untergrenze	Obergrenze
Kein Mal	82	4.63	0,45	4,53	4,73
Ein Mal	120	4.31	0,43	4,23	4,39
Zwei Mal	50	4.06	0,47	3,92	4,19
Drei Mal	5	3.90	0,84	2,86	4,94
Vier Mal	3	3.83	0,83	3,47	4,19
Gesamt	260	4.35	0,50	4,29	4,41

V=Anzahl, in wie vielen der 4 Situationen ein/-e Proband/-in die Regel übertreten würde.

$F(4,255)=15.764$, $p<0.001$; signifikante MW-Unterschiede ($p=0.024$ bis $p<0.001$) für $V=0$ und $V=1$, $V=0$ und $V=2$, $V=0$ und $V=3$, $V=0$ und $V=4$, $V=1$ und $V=2$

oder im beruflichen Handeln relevant werden können, so u.a. zum Gefühl, sein Arbeitsleben selbst in der Hand zu haben (vgl. KOVALEVA u. a. 2012), zur Empathiefähigkeit (vgl. MAES/SCHMITT/SCHMAL 1995), zum moralischen Selbstkonzept (vgl. POHLING/DIESSNERS/STROBEL 2017) und zu Narzissmus (vgl. SCHÜTZ/MARCUS/SELIN 2004).

Regelüberschreitungen auch im beruflichen Kontext

These 1 wird in den Studien 1 und 2 bestätigt. So würde in beiden Stichproben ein teils beachtlicher Anteil der Studierenden und Berufstätigen in den verschiedenen Situationen die Regel übertreten (vgl. z. B. in Tab. 3 die Häufigkeitsverteilung der Tendenz zu Victimizing bei Studierenden als die Anzahl, in wie vielen der vier Situationen ein/-e Proband/-in die Regel übertreten würde). Für die Situation der Erstattung der Reisekosten beispielsweise würden zudem 29,8 Prozent ($N=57$) der Berufstätigen und 27,4 Prozent ($N=85$) der Studierenden bei Regelübertritt positive Emotionen und somit das HVP zeigen. Zu These 1 zeigt sich weiterhin, dass sich in beiden Stichproben Personen finden, die in jeder der vier Situationen die Regel einhalten würden. Gleichzeitig gibt es jeweils nur wenige Personen, die in allen Situationen die Regel übertreten würden. Keine/-r der Befragten tut dies jedoch durchgehend »mit gutem Gefühl«. Es gibt also bei den Personen, die in allen Situationen die Regel überschreiten, niemanden, der kontinuierlich das HVP zeigt. Die Wahl der Entscheidungsrichtung und der Emotionszuschreibung variiert demnach in Abhängigkeit von der Spezifität der jeweiligen Situation.

Einfluss personaler und situationaler Faktoren

These 2 betreffend konnten wie bereits in vorherigen Studien (z. B. HEINRICHS u. a. 2015) geringe bis mittlere Zusammenhänge zwischen den Entscheidungsmustern in den untersuchten Situationen gefunden werden. Lässt sich bei der Stichprobe der Berufstätigen noch ein signifikanter Zusammenhang in der Entscheidungsrichtung in den einzelnen Situationen untereinander erkennen, fallen die Zusammenhänge bei den befragten Studierenden zumeist auf einem eher schwachen Niveau oder gar unsystematisch aus. Zudem finden sich zwischen der Tendenz zum Victimizing und weiteren Persönlichkeitsmerkmalen überzufällige Zusammenhänge, jedoch maximal auf schwachem bis

Tabelle 4

Zusammenhänge von Personenmerkmalen und HVP bei Berufstätigen

Tendenz zu Victimizing (Anzahl)	Arbeitsleben selbst- bestimmt	Empathie	Arbeitsleben fremd- bestimmt
Korrelation Pearson's r	-.312**	-.248**	.263**
Signifikanz (2-seitig)	.001	.001	.001
N	190	191	189

Empathie (18 Items; $\alpha=.99$, $M=3.22$, $SD=0.303$; Likert 1 to 5) (vgl. (MAES/SCHMITT/SCHMAL 1995)

Work Locus (vgl. (KOVALEVA u. a. 2012): Internal (selbstbestimmt) (4 Items; $\alpha=.71$, $M=3.76$, $SD=0.301$; mögliche Werte: Likert 1 to 5)

External (fremdbestimmt) (4 Items; $\alpha=.63$, $M=2.44$, $SD=0.158$; mögliche Werte: Likert 1 to 5)

Eratum: In Tabelle 4 wurden die Zahlenwerte in der Zeile »Signifikanz« gegenüber der Print-Fassung korrigiert (19.11.2019).

mittelstarkem Niveau. Bei den Berufstätigen zeigen sich ein negativer Zusammenhang in der Tendenz zum Victimizing mit Empathiefähigkeit und mit dem Gefühl, sein Arbeitsleben selbst in der Hand zu haben, sowie ein positiver Zusammenhang mit dem Gefühl, dass das Arbeitsleben zum großen Teil von anderen bestimmt wird (vgl. Tab. 4). Dagegen ergab sich bei den Studierenden ein negativer Zusammenhang in der Tendenz zum Victimizing mit Empathiefähigkeit sowie mit dem internalisierten moralischen Selbstkonzept und zudem ein positiver Zusammenhang mit Narzissmus. Somit zeigt sich hier zumindest eine erste, in Folgestudien sicherlich noch weiter zu untersuchende Tendenz dahingehend, dass das Auftreten des HVP auch im Kontext beruflichen Handelns sowohl von situationalen als auch von personalen Determinanten abhängig ist.

Weitere Forschungsergebnisse

Darüber hinaus geben die Befunde der zwei Studien empirische Hinweise, zwei weitere Thesen zu generieren, die in Folgestudien untersucht werden sollen:

These 3: »Moralisten« unterscheiden sich im Durchschnitt in ihren Emotionsattributionen von den »Victimizern«.

Bei der Stichprobe der Berufstätigen gaben die Moralisten in allen Situationen an, sich im Vergleich zu den Victimizern signifikant besser mit ihrer Entscheidung zu fühlen. Dies gilt für die Berufstätigen jedoch lediglich für das allgemeine Gefühlserleben (gut vs. schlecht). Beim spezifischen Gefühlserleben (Scham, Stolz, Schuld ...) lässt sich bei Betrachtung über alle Situationen hinweg keine allgemeingültige Aussage dazu treffen, welche der beiden Gruppen (Victimizer oder Moralisten) sich mit ihrer Entscheidung besser oder schlechter fühlt. Bei den Studierenden finden sich dagegen durchgehend signifikante Unterschiede sowohl bei der allgemeinen Emotionszuschreibung als auch bei allen erhobenen Items der spezifischen Emotionszuschreibung. Hier zeigen die Befunde, dass sich Personen, die die Regel einhalten würden, durchgehend besser bzw. weniger schlecht fühlen als diejenigen, die die Regel überschreiten würden.

These 4: Die Tendenz zum Victimizing nimmt mit der Dauer der Berufserfahrung ab.

Bei der Stichprobe der Studierenden finden sich zwar keine systematischen Zusammenhänge zwischen dem Entscheidungsverhalten und der Dauer der Berufserfahrung. Dagegen zeigt sich bei den Berufstätigen für zwei der vier Situationen (Reisekosten, Sicherheit) ein Zusammenhang dahingehend, dass Personen mit kürzerer Berufserfahrung die Regel eher überschreiten, Personen mit längerer Berufserfahrung die Regel eher einhalten würden. Auch bei den beiden weiteren Situationen gibt es Hinweise auf

diese Tendenz, jedoch ohne statistische Signifikanz. Dies wirft die spannende und weiter zu untersuchende Frage auf, ob die Dauer der Berufserfahrung von Personen einen vermittelnden Einfluss auf das Entscheidungsverhalten in moralrelevanten Situationen des beruflichen Alltags hat.

Perspektiven für die berufliche Aus- und Weiterbildung

Ein durchgängiger Befund zu moralischen Entscheidungen im Erwachsenenalter ist die Situationsspezifität des HVP (z. B. HEINRICHS u. a. 2015). Nimmt man diesen aus berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive ernst, so wäre eine Implikation, die (zukünftigen) Berufstätigen bereits während der Berufsausbildung oder in Maßnahmen beruflicher Weiterbildung auf den Umgang mit berufstypischen moralischen Konflikten vorzubereiten bzw. sie für solche Konflikte zu sensibilisieren. Dabei wird angenommen, dass eine aktive Auseinandersetzung mit berufstypischen Konflikten – ähnlich den Situationsvignetten der Studie – es erleichtert, für die eigene berufliche Tätigkeit festzulegen, wofür man sich verantwortlich fühlt. Es gilt, die eigene Rolle im beruflichen Tätigkeitsfeld zu reflektieren, Verantwortungsbereiche zu definieren, aber auch (idealerweise moralisch oder berufsethisch begründet) Grenzen der eigenen Verantwortung zu setzen und zu akzeptieren.

Zum einen erscheint es im beruflichen Alltag wünschenswert, wenn sich (zukünftige) Mitarbeiter/-innen in einem Unternehmen oder Vertreter/-innen einer Berufsgruppe in ihrem Handeln im beruflichen Alltag an berufs- oder unternehmensspezifischen Verhaltensrichtlinien orientieren. Zum anderen ist offensichtlich, dass die Berufstätigen in der Lage sein sollten, die Notwendigkeit der Regeleinhaltung in Abhängigkeit von situationalen Gegebenheiten »in Verantwortung zu relativieren« (ZABECK 1984, S. 163), sprich zu reflektieren, ob eine Einhaltung moralischer Regeln unter Berücksichtigung der je spezifischen Kontextfaktoren und potenziellen Auswirkungen angemessen ist. Anregungen, wie die proaktive und reflektierende Auseinandersetzung mit berufstypischen moralischen Konflikten im Rahmen der beruflichen Bildung gefördert werden kann, bieten moralpädagogische Ansätze in der Nachfolge KOHLBERGS. Hier gilt die Dilemmadiskussion als effektive Methode zur Förderung moralischen Urteilens. Der konstruktivistisch orientierte didaktische Ansatz »Values and Knowledge Education« basiert auf Dilemmadiskussionen, fördert aber außerdem den Erwerb von kontext- bzw. problembezogenem Wissen bzw. entsprechender Expertise (vgl. WEINBERGER/PATRY/WEYRINGER 2017). Im Wechsel von Phasen der Entscheidung und der Suche nach weiteren Argumenten zur Entscheidungsbegründung sind die Teilnehmenden immer wieder gefordert, selbstorganisiert relevante Fakten und Argumente zu recherchieren und

vertieftes Hintergrundwissen zu generieren. Zudem bietet VaKE die Möglichkeit, auch affektive Prozesse moralischen Entscheidens zu fördern (vgl. WEINBERGER/FREWEIN, im Druck).

In einem Folgeprojekt sind Interventionsstudien zu VaKE in beruflichen Fachklassen zu berufstypischen moralrelevanten Situationen geplant. Es soll vor allem die Wirkung dieser Interventionen auf die Qualität moralischer Urteile und die fachliche Fundierung der Entscheidungsbegründung untersucht werden. Neben den kognitiven Prozessen

der Urteilsbegründung sollen die Emotionswahrnehmung und -regulation in moralischen Konfliktsituationen (niedriger und höherer moralischer Intensität) und bei der Realisierung möglicher Handlungsoptionen gefördert werden in der Hoffnung, die (zukünftig) Berufstätigen damit unterstützen zu können, ihre subjektive Beruflichkeit (vgl. BECK 1997), ihre Rolle sowie ihre Verantwortlichkeiten zur Einhaltung bzw. Angemessenheit berufsspezifischer moralischer Regeln zu reflektieren. ◀

Literatur

- BECK, K.: Die Zukunft der Beruflichkeit. Systematische und pragmatische Aspekte zur Gegenwartsdiskussion um die prospektiven Voraussetzungen der Berufsbildung. In: LIEDTKE, M. (Hrsg.): Berufliche Bildung. Geschichte, Gegenwart, Zukunft. Bad Heilbrunn 1997, S. 351–369
- HEINRICHS, K.; WUTTKE, E.: Mangelnde Financial Literacy der Kunden als moralische Herausforderung beim Verkauf von Finanzprodukten? Eine kontextspezifische Analyse im Licht der Happy-Victimizer-Forschung. In: MINNAMEIER, G. (Hrsg.): Ethik und Beruf – Interdisziplinäre Zugänge. Bielefeld 2016, S. 199–214
- HEINRICHS, K. u. a.: »Don't worry, be happy«? Das Happy-Victimizer-Phänomen im berufs- und wirtschaftspädagogischen Kontext. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 111 (2015) 1, S. 31–55
- JONES, T. M.: Ethical decision-making by individuals in organisations: an issue contingent model. In: Academy of Management Review 16 (1991), S. 366–395
- KOVALEVA, A. u. a.: Eine Kurzsкала zur Messung von Kontrollüberzeugung: Die Skala Internale-Externale-Kontrollüberzeugung-4 (IE-4). Mannheim 2012
- KROHNE, H. W. u. a.: Untersuchungen mit einer deutschen Version der »Positive und Negative Affect Schedule« (PANAS). In: Diagnostica 42 (1996) 2, S. 139–156
- MAES, J.; SCHMITT, M.; SCHMAL, A.: Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem: Werthaltungen, Kontrollüberzeugungen, Freiheitsüberzeugungen, Drakonität, Soziale Einstellungen, Empathie und Protestantische Arbeitsethik als Kovariate. Trier 1995
- MINNAMEIER, G.; HEINRICHS, K.; KIRSCHBAUM, F.: Sozialkompetenz als Moralkompetenz – Theoretische und empirische Analysen. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 112 (2016) 4, S. 636–666
- NUNNER-WINKLER, G.: Moral motivation and the Happy Victimizer Phenomenon. In: HEINRICHS, K.; OSER, F.; LOVAT, T. (Hrsg.): Handbook of moral motivation. Rotterdam 2013, S. 267–288
- NUNNER-WINKLER, G.; SODIAN, B.: Children's understanding of moral emotions. In: Child Development 59 (1988), S. 1323–1338
- OSER, F. K.; REICHENBACH, R.: Moral resilience – The unhappy moralist. In: EDELSTEIN, W.; NUNNER-WINKLER, G. (Hrsg.): Morality in Context (Advances in Psychology Bd. 137). North Holland 2005, S. 203–224
- POHLING, R.; DIESSNER, R.; STROBEL, A.: The role of gratitude and moral elevation in moral identity development. In: International Journal of Behavioral Development 42 (2017) 4, S. 405–415
- SCHÜTZ, A.; MARCUS, B.; SELLIN, I.: Die Messung von Narzissmus als Persönlichkeitskonstrukt. In: Diagnostica 50 (2004) 4, S. 202–218
- WEINBERGER, A.; FREWEIN, K.: VaKE (Values and Knowledge Education) als Methode zur Integration von Werterziehung im Fachunterricht in heterogenen Klassen beruflicher Schulen: Förderung von kognitiven und affektiven Zielen. In: HEINRICHS, K.; REINKE, H. (Hrsg.): Heterogenität in der beruflichen Bildung im Spannungsfeld zwischen Erziehung, Förderung und Fachausbildung. Bielefeld (im Druck)
- WEINBERGER, A.; PATRY, J.-L.; WEYRINGER, S.: Förderung berufsethischer Aspekte durch VaKE (Values and Knowledge Education) in der Ausbildung von Lehrpersonen. In: Pädagogische Horizonte 1 (2017) 1, S. 19–42 – URL: <https://paedagogische-horizonte.at/index.php/ph/article/download/25/51> (Stand: 25.03.2019)
- ZABECK, J.: Die Berufs- und Wirtschaftspädagogik im »Zeitalter des Curriculum«. Zum Problem einer »Wirtschaftsdidaktik«. In: ZABECK, J. (Hrsg.): Didaktik der Berufserziehung. Heidelberg 1984, S.157–171