



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Einstellungen zur beruflichen Integration von Menschen mit intellektuellen Behinderungen. Situation in der Slowakei.

Verfasst von

Veronika Caldozo

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, 2013

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Alfred Schabmann

Danksagung und Widmung

Hiermit möchte ich einen besonderen Dank an den Herrn Universitätsprofessor Mag. Dr. Alfred Schabmann für seine kontinuierliche fachliche Unterstützung beim Schreiben dieser Diplomarbeit aussprechen.

Weiter möchte ich mich beim Herrn Mag. Dr. Michael Weber für seinen Beistand in statistischen Fragen bedanken. Nicht zuletzt gehört großes Dankeschön meiner wundervollen Familie, die mir während des Schreibens stets zur Seite gestanden ist. Letzten Endes bedanke ich mich bei meinen Freundinnen Plamena und Lea für das Korrekturlesen dieser Arbeit.

“The only disability in life is a bad attitude.” - Scott Hamilton

Inhaltsverzeichnis

THEORETISCHER TEIL	6
1 Einleitung	7
2 Behinderung	9
3 Intellektuelle Behinderung	12
3.1 Definitionen und Kriterien.....	12
3.2 Trendwechsel in der Benennung: Geistige Behinderung, Mentale Retardierung und Intellektuelle Behinderung	17
3.3 Häufigkeit von Intellektueller Behinderung	19
4 Einstellungen	20
4.1 Begriffe und Definitionen	20
4.2 Struktur von Einstellungen	21
4.3 Abgrenzung von verwandten Begriffen	23
5 Einstellungen gegenüber Menschen mit einer intellektuellen Behinderung	24
5.1 Entstehung sozialer Reaktion auf Behinderte	24
5.2 Verhaltensrelevante Aspekte der Behinderung.....	25
5.3 Determinanten der Einstellungen gegenüber behinderten Personen	28

5.4 Einstellungen zur beruflichen Integration von Menschen mit intellektueller Behinderung	34
6 Aktuelle Lage in der Slowakei	37
7 Messung der Einstellungen gegenüber Menschen mit (intellektueller) Behinderung	40
7.1 Direkte Messmethoden	40
7.2 Indirekte Meßmethoden	46
7.3 Probleme der Erfassung der Einstellungen gegenüber Behinderten	48
EMPIRISCHER TEIL.....	50
8 Fragestellungen.....	51
9 Operationalisierung.....	52
10 Stichprobenbeschreibung	56
11 Darstellung der Ergebnisse	58
12 Diskussion und Kritik der Ergebnisse	81
13 Zusammenfassung.....	85
14 LITERATURVERZEICHNIS	87
15 ERKLÄRUNG.....	91
16 ANHANG.....	92
16.1 Beispielfragebogen	92

16.1 Lebenslauf.....	104
-----------------------------	------------

THEORETISCHER TEIL

1 Einleitung

Jahrelang wurden Menschen mit intellektueller Behinderung an der Teilnahme am öffentlichen sozialen Geschehen ferngehalten. Auch heute noch bestehen ablehnende Einstellungen und Reaktionen der Mitmenschen gegenüber dieser Personengruppe, die ihre vollwertige Lebensqualität beeinträchtigen. (Kreuz, 2002).

Obwohl Schritte unternommen wurden, die eine Inklusion behinderter Menschen in das gesellschaftliche Leben anstreben, konnten sie oft wegen der negativen Einstellungen der Öffentlichkeit nicht entsprechend umgesetzt werden. Eingliederungsinitiativen auf der internationalen Bildungsebene wurden z.B. von der United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization UNESCO (1994) unternommen. Andere Maßnahmen fanden z.B. von der United Nations (2006) in Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Artikel 27 in der beruflichen Integration behinderter Personen am ordinären Arbeitsmarkt statt. Trotz diesen Bemühungen berichten viele Forscher über immer noch bestehende abneigende Einstellungen zu Personen mit intellektueller Behinderung (vgl. Cloerkes, 2007; Tröster, 1990; Kreuz 2002, Antonak & Livneh, 1995).

Diese verneinende Wahrnehmung beruht nicht nur darin, dass jemand eine Behinderung hat, oder dass er gewisse Fähigkeitseinbußen aufweist. Es ist vielmehr das „Ergebnis der Wahrnehmung und Reaktion sozialen Umfeldes“ (Tröster, 1990, S. 11). Die negativen Einstellungen äußern sich unter anderem darin, dass die Bevölkerung aufgrund ihres mangelnden Wissens die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung verkennt, erklärt Kreuz (2002).

Negative Einstellungen der Gesellschaft können auf eine bedeutsame Weise die soziale Integration und damit verbundene Lebensqualität der Menschen mit intellektueller Behinderung beeinflussen. Tieferes Verständnis von Einstellungen der Gesellschaft ist ein Schlüssel fürs Überwinden der gesellschaftlichen Barrieren und fürs Erreichen beruflicher Erfolge von behinderten Menschen. Weitere Bedeutung von Einstellungsforschung liegt sowohl in der ...„Entwicklung der Bildungsmaterialien für Kinder mit geistigen Behinderung“... als auch in der ...„Entwicklung von Interventions- und Förderungsprogrammen für Eltern und Angehörige“... (Pace, Shin und Rassmussen, 2010, S. 2185).

Die vorliegende Diplomarbeit beschäftigt sich mit dem Thema Einstellungen zu Menschen mit intellektueller Behinderung in Bezug auf ihre berufliche Integration. Zu dieser Materie haben zwei Untersuchungen in Österreich vgl. Sumereder (2013) und dazu parallel eine in der Slowakei stattgefunden. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass dadurch Ähnlichkeiten in den beiden Beschreibungen der Untersuchung erdenklich sind. Trotz Kooperation wird hier nur über die Erforschung der Einstellungen von Personalverantwortlichen aus der Slowakei zu Personen mit intellektueller Behinderung berichtet. Im ersten Teil wird ein Versuch unternommen, wichtige Begriffe auf m Themengebiet zu erläutern und eine Einsicht in die bestehende Literatur zu präsentieren. Der zweite Teil berichtet über die durchgeführte Untersuchung mit Analysen von Determinanten der Einstellung zu Menschen mit Behinderung als auch über die Wahrnehmung von beruflicher Eingliederung dieser Menschen. Der Sinn dieser Arbeit ist, einen Beitrag zur Gleichbehandlung von Personen mit intellektuellen Behinderungen zu liefern.

2 Behinderung

Was wird unter Behinderung verstanden? Zu diesem Begriff ist eine Vielzahl an Definitionen zu finden. Wobei jeder Mensch noch eigene Vorstellungen dazu besitzt, was dieser Begriff eigentlich umfasst. Ursprünglich kommt das deutsche Wort Behinderung aus dem althochdeutschen „hintaron“ und es bedeutet zurückdrängen (Payk, 2007, S.273). Jede Fachrichtung betont unterschiedliche Aspekte der Behinderung. Während die World Health Organization (WHO) als auch das Österreichische Rechtssystem die physische Perspektive von Behinderung besonders akzentuieren, betonen die soziologischen und behindertenpädagogischen Fachrichtungen verstärkt die sozialen Faktoren der Behinderung. Hiermit werden einige wichtige Definitionen zum Thema Behinderung im Allgemeinen dargestellt.

Das Wiener Behindertengesetz (Gesetz über die Hilfe für Behinderte) definiert Behinderung wie folgt: “§ 1a. (1) Als Behinderte im Sinne dieses Gesetzes gelten Personen, die infolge eines Leidens oder Gebrechens in ihrer Fähigkeit, eine angemessene Erziehung und Schulbildung zu erhalten oder einen Erwerb zu erlangen oder beizubehalten, dauernd wesentlich beeinträchtigt sind.“

World Health Organization (WHO) (1980) erwähnt 3 Betrachtungsebenen der Erkrankung: **Impairment** (Schädigung), **Disability** (Behinderung) und **Handicap** (Benachteiligung).

Impairment wird in der WHO (1980) als „any loss or abnormality of psychological, physiological or anatomical structure or function“ beschrieben (S. 14). Cloerkes (2007) formuliert dies als „Störung auf der organischen Ebene“ wobei der menschliche Organismus betroffen ist (S. 5). Payk (2007) erklärt es mit Worten, mit denen Schaden als „direkte Folge einer Erkrankung“ (S. 52) anzusehen ist.

Unter dem Begriff Behinderung erfasst Payk (2007) die „Beeinträchtigung von Funktionen aufgrund einer vorgelaufenen Schädigung“ (S.52). Die Behinderung befindet sich „auf der personalen Ebene“ und hat somit „Bedeutung für einen konkreten Menschen“ (Cloerkes, 2007, S. 5). Mit **Disability** bezeichnet die WHO (1980) “any restriction or lack (resulting from an impairment) of ability to perform

an activity in the manner or within the range considered normal for a human being” (S. 14).

Handicap konzentriert sich auf den Menschen als gesellschaftliches Wesen und reflektiert die Interaktion mit dem Umfeld der Person und Adaptation daran (WHO, 1980, S. 15). Payk (2007) beschreibt es auch als „soziale Benachteiligung“ (S. 53). Die für den Betroffenen „gesellschaftlichen Konsequenzen“ stehen hier im Vordergrund, fügt Tröster hinzu (1990, S. 22). Cloerkes (2007) beschreibt diese als „Nachteile, durch die die Übernahme von solchen Rollen eingeschränkt oder verhindert wird, die für die betreffende Person in Bezug auf Alter, Geschlecht, soziale und kulturelle Aktivitäten als angemessen gelten“ (S. 5).

Allerdings gibt es einige kritische Stimmen gegen die Definition der WHO. Tröster (1990) diskutiert die primär medizinische Auslegung der WHO Definition. Er begründet dies damit, weil die WHO die Grundlage einer Behinderung in einer „Abnormität in anatomischen, physiologischen oder psychischen Strukturen und Funktionen“ sieht. Die Funktionseinschränkungen und soziale Benachteiligung sind als Folgen der Schädigung zu betrachten. Allerdings bleibt der Etikettierungsansatz außer Acht gelassen, wonach die „soziale Benachteiligung zu dauerhaften Aktivitäts- und Funktionsstörungen“ führen kann (S. 23). Aus dieser Kritik der WHO ist ersichtlich, dass die sozialen Reaktionen der Umwelt nicht unberücksichtigt bleiben können, und dass die Schädigung nicht allein sondern die gesellschaftliche Gegenwirkung in der Verrichtung und Bewältigung des Alltages einschränken oder beeinträchtigen kann.

In der soziologischen Fachrichtung wird also der gesellschaftliche Aspekt der Interaktion mit behinderten Menschen berücksichtigt, wobei der spezielle Forschungsgegenstand der Soziologie der Behinderten „die soziale Wirklichkeit von Menschen mit Behinderung“ ist (Cloerkes, 2007, S. 3). Cloerkes (1988, zitiert nach Cloerkes 2007, S. 8) definiert Behinderung folgendermaßen: „Eine Behinderung ist eine dauerhafte und sichtbare Abweichung im körperlichen, geistigen oder seelischen Bereich, der allgemein ein entschieden negativer Wert zugeschrieben wird.“ Wobei die „Dauerhaftigkeit“ Behinderung von Krankheit unterscheidet und mit „Sichtbarkeit“ im weitesten Sinne das Wissen anderer Menschen um die Abweichung gemeint ist. „Ein Mensch ist „behindert“, wenn erstens eine unerwünschte

Abweichung von wie auch immer definierten Erwartungen vorliegt und wenn zweitens deshalb die soziale Reaktion auf ihn negativ ist.“ (Cloerkes, 2007, S. 8)

Auch die Behindertenpädagogik beschäftigt sich mit diesem Thema. Bleidick (1999, zitiert nach Cloerkes 2007, S.5) berücksichtigt auch eine Dreiteilung in körperliche, seelische und geistige Beeinträchtigungen, und verweist auf die sozialen Folgen des Behindertseins. „Als Behindert gelten Personen, die infolge einer Schädigung ihrer körperlichen, geistigen oder seelischen Funktionen soweit beeinträchtigt sind, dass ihre unmittelbaren Lebensverrichtungen oder ihre Teilhabe am Leben der Gesellschaft erschwert werden.“ (Bleidick, 1999, zitiert nach Cloerkes 2007, S.4) Der Begriff „Schädigung“ wird hier als Ausgangspunkt festgelegt, allerdings erklärt diese Definition nicht die Entstehung des Zustandes als Behindert zu gelten, welcher von der sozialen Reaktion abhängig ist, argumentiert Cloerkes (2007, S.5).

Letztendlich akzentuiert Cloerkes (2007), dass es sich bei Behinderung um „nichts Absolutes“ handelt, sondern dass diese erst durch soziales Kategorisieren begreifbar ist (S. 9). Somit könnte die Behinderung als ein relatives Konstrukt beschrieben werden. Erstens wegen der zeitlichen Begrenztheit (z.B. Lernbehinderung gilt nur während der Schulzeit). Zweitens wegen subjektiver Verarbeitung, da verschiedene Personen denselben Schweregrad einer Behinderung subjektiv unterschiedlich wahrnehmen können. Drittens kann die Behinderung in verschiedenen Lebensbereichen (z.B. Familie, Schule, Beruf) und Lebenssituationen ganz unterschiedlich zum Tragen kommen. Und viertens ist die Behinderung von der kulturspezifischen sozialen Reaktion abhängig. Was in einer Kultur als behindert gilt, muss in einer anderen Kultur nicht der Fall sein. Genaue Erklärung gibt Cloerkes (2007).

Wie es jetzt mehr ersichtlich ist, gibt es keine einzige allgemeine Definition der Behinderung. Da sich jede Fachrichtung mit unterschiedlichen Teilen der Behinderung beschäftigt, schreiben die verschiedenen Wissenschaften den von ihnen analysierten Aspekten dementsprechende Relevanzen zu.

3 Intellektuelle Behinderung

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit ausführlichen Definitionen der intellektuellen Behinderung. Weiter bietet es einen Überblick über den geschichtlichen Trendwechsel in der Umbenennung damit verbundenen Begriffen. Zum Schluss werden hier einige Statistiken in Bezug auf intellektuelle Behinderung angeführt.

3.1 Definitionen und Kriterien

Definitionen und Klassifikationen bei Menschen mit intellektuellen Behinderung (IB) sind laut Weber (1997) trotz den alltäglichen Labels oder Diagnosen, die ihnen zugeschrieben werden, nicht nur für die Grundlagen – und angewandte Forschung, sondern auch viele Bereiche der Evaluation relevant. Weber (1997) schreibt, dass sich die Definitionen abhängig von der zeitlichen Epoche, wissenschaftlichen Beweise und aufgrund komplexer gesellschaftlicher Strukturen unterschiedlich entwickelt haben. Als Hauptkriterium, das der Bestimmung der intellektuellen Behinderung jahrelang diene, war ein bestimmter „cut-off“ Wert im Intelligenzquotient (IQ) (Weber, 1997, S.18). Neben den intellektuell-kognitiven Fähigkeiten, nennt Weber (1997) als weitere Kriterien die sozial adaptive Fähigkeiten und den Alter.

Das aktuelle Konstrukt der Behinderung fokussiert sich auf den Ausdruck der Einschränkungen in individueller Funktionsweise innerhalb des sozialen Kontexts und repräsentiert einen bedeutenden Nachteil für das Individuum (Schalock, Luckason, & Shogren, with Borthwick-Duffy, Bradley, Buntinx, Coulter, Craig, Gomez, Lachapelle, Reeve, Snell, Spreat, Tasse', Thompson, Verdugo, Wehmeyer, & Yeager, 2007, S. 117). Schalock et al. (2007) ordnen die intellektuelle Behinderung unter das allgemeine Konzept der Behinderung ein und betonen die ökologische Perspektive, die sich auf die Person–Umwelt- Interaktion konzentriert und die Möglichkeit einer positiven Wirkung auf das menschliche Funktionieren durch systematische Anwendung von individueller Unterstützung erklärt.

Nicht nur in der wissenschaftlichen Praxis sondern auch in der offiziellen Amtssprache werden am öftesten die medizinischen Kriterien zur Beurteilung von intellektueller Behinderung berücksichtigt. Dazu werden allerdings unterschiedliche Begriffe verwendet. Payk (2007) präsentiert eine Gegenüberstellung von diagnos-

tischen Hauptgruppen von Kapitel V (F) von ICD-10 und DSM-IV, dabei verwendet das ICD-10 den Begriff „Intelligenzminderung“ und das DSM-IV „Geistige Behinderung“ (S.131).

Im folgenden Teil wird die Definition der American Psychiatric Association (APA) präsentiert, da sie als Ausgangslage für die weiteren Definitionen dient. In dem Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-IV) (1994) zählt in dem multiachsialen System die “Mental Retardation” (MR) / geistige Behinderung zu der Achse II der Persönlichkeitsstörungen oder geistiger Behinderungen und wird wie folgt beschrieben: “This disorder is characterized by significantly sub-average intellectual functioning (an IQ of approximately 70 or below) with onset before age 18 years and concurrent deficits or impairments in adaptive functioning.” (S. 37). Je nach dem Schweregrad der Behinderung ist eine Unterteilung nach dem IQ Level angegeben.

317 Mild Mental Retardation: IQ level 50-55 to approximately 70

318.0 Moderate Retardation: IQ level 35-40 to 50-55

318.1 Severe Mental Retardation: IQ level 20-25 to 35-40

318.2 Profound Mental Retardation: IQ level below 20 or 25

319 Mental Retardation, Severity Unspecified:

In der Deutschen textrevidierten Übersetzung des DSM-IV-TR von Saß (2003) werden die diagnostischen Kriterien zu drei Gruppen zusammengefasst.

Kriterium A bezeichnet das Hauptmerkmal der geistigen Behinderung, was eine „unterdurchschnittliche allgemeine intellektuelle Leistungsfähigkeit ist. Dieses ist begleitet von starken Defiziten der Anpassungsfähigkeit in mindestens zwei der folgenden Bereiche: Kommunikation, eigenständige Versorgung, häusliches Leben, soziale zwischenmenschliche Fertigkeiten, Selbstbestimmtheit, funktionale Schulleistungen, Nutzung öffentlicher Einrichtungen, Arbeit, Freizeit, Sicherheit und Gesundheit auch als Kriterium B genannt. Als letztes Kriterium C wird der Störungsbeginn unter dem 18. Lebensjahr angegeben (Saß, 2003, S. 73).

Hier wird die allgemeine intellektuelle Leistungsfähigkeit als Intelligenzquotient (IQ) definiert, welcher mit Hilfe von individuell durchgeführten standardisierter Intelligenztests bestimmt wird. Als deutlich unterdurchschnittlich intelligent leistungsfähig gilt demnach solch eine Person, deren IQ Wert ca. 70 oder darunter liegt (also zwei Standardabweichungen unter dem Mittelwert). Unter Berücksichtigung des Messfehlers von fünf Punkten kann aber auch eine Person mit einem IQ Wert von 75 aber mit schweren Defiziten in ihrem Anpassungsverhalten auch als geistig behindert diagnostiziert werden und wiederum mit einem etwas niedrigeren IQ Wert als 70 und keinen Beeinträchtigungen in sozialen Anpassungsfähigkeit nicht. Mit Anpassungsfähigkeit, die oft hinweisender die Symptome aufzeigt als niedriger IQ Wert, beschreibt Saß (2003) uneffektive Bewältigung der täglichen Lebensanforderungen.

Die Anpassungsfähigkeit bezieht sich darauf wie gut die Person den Grad der persönlichen Unabhängigkeit erfüllt, der unter Berücksichtigung des Alters, des soziokulturellen Hintergrunds und des sozialen Umfelds von ihr erwartet wird. Diese kann von mehreren Faktoren wie Motivation, Bildung, Persönlichkeitsmerkmale, soziale und berufliche Möglichkeiten und damit oft verbundene medizinische Krankheitsfaktoren oder psychische Störungen abhängen. Gleichzeitig weist Saß (2003) darauf hin, dass sich die Anpassungsschwierigkeiten mit höherer Wahrscheinlichkeit durch Förderung verbessern lassen als der Anteil der intellektuellen Leistungsfähigkeit, da dieser eher stabileres Merkmal ist (S. 74).

Bei den Schweregraden der Behinderung ist nun Übersetzung von Saß (2003) aus der DSM-IV-TR wie folgt angeführt und genauer beschrieben.

Leichte Geistige Behinderung definiert mit IQ 50-55 bis ca. 70. Die Betroffenen entwickeln im Vorschulalter soziale und kommunikative Fertigkeiten und die Sensorik ist nur minimal beeinträchtigt. Diese Kinder sind anfänglich schwer von Kindern ohne IB zu differenzieren. Im Erwachsenenalter können sie allerdings für sich selbst sorgen, da sie gewöhnlich soziale und berufliche Fertigkeiten erwerben. Bei einer angepassten Förderung können sie am gesellschaftlichen Leben teilnehmen und in betreuter Umgebung oder auch selbständig leben.

Die Mittelschwere Geistige Behinderung mit dem definierten IQ 35-40 bis 50-55 umfasst Personen, die in der Kindheit kommunikative Fertigkeiten erwerben kön-

nen und unter leichter Aufsicht für sich sorgen können. Auch ihre Arbeitsfähigkeiten und soziale Fähigkeiten lassen sich durch Trainings steigern. Allerdings können sie kaum schulische Kenntnisse über das Niveau der zweiten Klasse Volksschule hinaus erwerben. In vertrautem Umfeld können sie sich alleine bewegen. In Adoleszenz treten oft Schwierigkeiten auf, die die sozialen Konventionen betreffen und die Beziehungen zu Gleichaltrigen beeinträchtigen. Erwachsene können oft in betreuten Werkstätten oder auch am freien Markt unter Aufsicht arbeiten. Für gewöhnlich leben sie in betreuten Einrichtungen.

Schwere Geistige Behinderung mit IQ 20-25 bis 35-40 liegt vor, wenn Personen in frühen Kindesalter keine oder nur wenige sprachliche Kompetenzen erwerben. Erst im Schulalter lernen sie mit Hilfe von Trainings basale selbstversorgende Tätigkeiten zu verrichten und zu sprechen. Schulunterricht bringt ihnen wenig oder nur begrenzte Kenntnisse (wie Alphabet oder einfaches Zählen) bei. Sie lernen aber wichtige Wörter fürs "Überleben". Erwachsene können unter Aufsicht einfache Arbeiten verrichten. Oft leben sie gut angepasst in Wohnheimen oder bei Familien, wenn keine zusätzliche spezielle Pflege von Nöten ist.

IQ unter 20 oder 25 definiert die Schwerste Geistige Behinderung. Meistens ist die Behinderung durch eine neurologische Ursache entstanden. Im frühen Kindesalter haben die Betroffenen deutliche Schwierigkeiten in der sensumotorischen Leistungsfähigkeit. Nur in einer hoch strukturierten Umgebung mit konstanter Hilfe und Aufsicht und individualisierter Beziehung zur Pflegeperson ist eine optimale Entwicklungsmöglichkeit gegeben. Eigenständigkeit, Kommunikationsfähigkeit und motorische Entwicklung sind bei geeigneter Schulung trainierbar. Einige Betroffenen können einfache Arbeitstätigkeiten verrichten, aber auch nur unter sorgfältiger Aufsicht und in beschützten Einrichtungen.

Geistige Behinderung mit Unspezifischem Schweregrad liegt vor, wenn mit hoher Wahrscheinlichkeit eine geistige Behinderung angenommen werden kann, die Intelligenz einer Person jedoch nicht mit Standardtests messbar ist. Dies ist z.B. der Fall, wenn Kinder, Jugendliche oder Erwachsene zu stark beeinträchtigt oder unkooperativ sind um getestet zu werden oder wenn bei Säuglingen oder Kleinkindern unterdurchschnittliche Intelligenz vorhanden ist. Diese ist dann nicht durch IQ Werte sondern z.B. aus „Baby Scales of Infant Development“ erschließbar (S. 75).

Je jünger die Betroffenen sind, umso schwerer ist eine geistige Behinderung mit Ausnahme von schwersten Geistigen Behinderung feststellbar.

Ähnlich wie in DSM-IV listet die American Association on Intellectual and Developmental Disabilities AAIDD (2013) auch die oben genannten drei Hauptkriterien zur Bestimmung der geistigen Behinderung, verwendet allerdings die modernere Bezeichnung „Intellektuelle Behinderung“: “Intellectual disability is a disability characterized by significant limitations both in intellectual functioning and in adaptive behavior, which covers many everyday social and practical skills. This disability originates before the age of 18. “

Mit Intellectual functioning auch Intelligenz genannt, ist die allgemeine mentale Kapazität gemeint, die die Prozesse des Lernens, Schlussfolgerns oder Problemlösens beinhaltet. Zur Bestimmung der Intelligenz werden IQ Tests angewendet, wobei Testwerte von ca. 70-75 Punkten eine Einschränkung in intellektuellen Fähigkeiten nahelegt. Mittels standardisierter Tests können auch Einschränkungen in adaptive behavior festgestellt werden, die drei Fähigkeiten erfassen: a) Conceptual skills dazu gehören Sprache, Lese- und Schreibfähigkeiten, Geld-, Zeit- und Zahlenverständnis und Fähigkeit zur Selbstanleitung. b) Social skills damit sind Fertigkeiten im Umgang mit anderen Personen gemeint z.B. soziale Verantwortung, Selbstwertgefühl, soziales Problemlösen oder Fähigkeiten Gesetze und Regeln zu befolgen c) Practical skills diese Fertigkeiten umfassen alltägliche Aktivitäten wie z.B. die persönliche Pflege oder telefonieren, weiter gehören dazu berufliche Fertigkeiten, Gesundheitspflege, Reisen, Sicherheit oder Umgang mit Geld (AAIDD, 2013).

Ähnlicherweise definiert Payk (2007) die geistige Behinderung, die auch durch Intelligenz- und Entwicklungsrückstände gekennzeichnet ist, die entweder von der Geburt an bestehen und/ oder während der frühen Kindheit in Erscheinung treten und sich ...“aufgrund von Lernbehinderung mit Defiziten im Sprechen, Lesen Schreiben und/oder Rechnen“ äußern (S. 273).

3.2 Trendwechsel in der Benennung: Geistige Behinderung, Mentale Retardierung und Intellektuelle Behinderung

Nach dem Erörtern von einigen Definitionen von intellektueller Behinderung ist es sinnvoll eine Begriffsabgrenzung von früher verwendeten Termini anzuführen. Die American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) (2010) berichtet über einen Trendwechsel in der Benennung vom ursprünglichen „mental retardation“ (aus dem Jahr 1959) zum neuesten „intellectual disability“ (aus dem Jahr 2010) (S 17). Die Autoren schreiben dazu folgendes:

The term intellectual disability covers the same population of individuals who were diagnosed previously with mental retardation in number, kind, level, type, and duration of the disability and the need of people with this disability for Individualized services and supports; and every individual who is or was eligible for a diagnosis of mental retardation is eligible for a diagnosis of intellectual disability. (S.18)

Auch Weber (1997) bevorzugte den Begriff „intellektuelle Behinderung“ (IB) wobei er darauf hinweist, dass mit dem Austausch intellektuelle statt geistige Behinderung auf das fortbestehende Merkmal nämlich Einschränkung intellektuell-kognitiver Funktionen hingewiesen wird. Beeinträchtigt sind hier hauptsächlich Bereiche der abstrakt analytischen und begrifflichen Intelligenz und damit verbundene Schwierigkeiten in Aneignung von Fertigkeiten wie Generalisierungsvermögen, abstrakt-logisches Denken, Vorstellungsvermögen oder Entwicklung und Befolgung von Strategien. Weiter erläutert Weber, dass Menschen mit IB unter normalisierten Bedingungen durchaus Fertigkeiten in sozialen Kompetenzen entwickeln können. Und zwar nicht nur in dem zwischenmenschlichen Kontakt sondern auch in Bezug auf berufliche Fertigkeiten oder Entwicklung von persönlichen Interessen. Somit begründet er die Verwendung des Begriffes „geistige Behinderung“ als nicht mehr korrekt, weil ihm dieser zu breit erscheint.

Diese Umbenennung hat zuerst durch die Initiative der internationalen Forschungsgesellschaft begonnen die ihren Namen auf „International Association for the Scientific Study of Intellectual Disabilities“ geändert hat. Weiter setzte sich der Begriff intellektuelle statt geistige Behinderung in peer-reviewten Fachzeitschriften

durch. 1995 wurde in Wien die europäische Forschungsinitiative gegründet, die sich folglich „European Network on Intellectual Disability and Aging“ genannt hat (Weber, 1997, S. 15).

Schalock et al. (2007) berichten in ihrem Artikel über die Umbenennung vom historisch früher verwendeten Begriff mentale Retardierung auf Intellektuelle Behinderung und warum diese Begriffswechsel sinnvoll ist. Zu den Hauptgründen zählen die Autoren die Benützung des Terminus Intellektuelle Behinderung a) wegen der Konstruktänderung der Behinderung beschrieben in der American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) und der WHO, b) wegen besseren Abstimmung mit gegenwärtigen professionellen Praktiken, die auf Funktionsverhalten und Kontextfaktoren ausgerichtet sind, c) es bietet eine logische Basis für individuelle Förderungsmaßnahmen bedingt durch die Grundlage in einem sozial-ökologischem Rahmen, d) für Menschen mit Behinderung ist es weniger offensiv und e) es ist mit der internationalen Terminologie mehr konsistent (S. 118).

Nach der detaillierten Erläuterung der wichtigsten Definitionen von intellektueller Behinderung und der historischen Umbenennung, stellt sich noch die Frage nach dem Anlass vom Entstehen des Wortgebrauchs „Intellektuelle Behinderung“ und seinem heutigen Einsatz in der psychologischen Forschung. Dieser Begriff ist mit der früheren empirisch-psychologischen Forschung und Entwicklung des Binet Intelligenztests eng verbunden. Dieser mehr als hundert Jahre alte Test diente dazu Kinder mit IB sowohl aus dem Schul- und Berufsfindungssystem als auch dem öffentlichen gesellschaftlichen Bereich auszusondern (Weber, 1997, S.15).

Heutige psychologische Forschung ist eher mit der Optimierung von Frühförderungsprogrammen, Erforschung von wirksamen Lernstrategien und effektiven Begleitmaßnahmen zur Verbesserung der sozialen Integration von Menschen mit IB beschäftigt. Weitere Forschungsgebiete sind z.B. Informationsverarbeitung, neurobiologische Fragestellungen über Hirn-Verhaltens-Interaktionen und Einsatz von Genforschungsergebnissen bei Menschen mit IB. Letztendlich ist das Thema der sozialen Integration mit Fokus auf Verhalten des Individuums oder in der Gruppe ein weiterer Schwerpunkt der auf Anwendung ausgerichteter psychologischen Forschung (Weber, 1997).

3.3 Häufigkeit von Intellektueller Behinderung

Laut DSM-IV –TR (Saß, 2003) wird die Prävalenz der Geistigen Behinderung auf 1 Prozent der gesamten Population geschätzt. (S. 79) Allerdings können die Auftrittswahrscheinlichkeiten je nach den angewandten Definitionen und Ermittlungsmethoden in den untersuchten Populationen unterschiedlich ausfallen. Die Schweregrade laut Saß (2003) sind so verteilt, dass die leichte intellektuelle Behinderung ca. 85 Prozent, mittelschwere ca. 10 Prozent schwere 3-4 Prozent und die schwerste intellektuelle Behinderung 1-2 Prozent der intellektuell behinderten Personen betrifft (S.75f.).

Weber (1997) erklärt, dass es unter Berücksichtigung der Normalverteilung theoretisch zu erwarten wäre, dass ein IQ bis 70 bei 2,3 Prozent der Personen der Bevölkerung vorgefunden werden kann, bzw. dass man mit Rücksicht auf die Standardmessfehler in normierten und standardisierten Tests zwischen 2 bis 5 Prozent betroffener Personen in der Population schätzen kann. Er gibt an, dass gegenüber diesen Kalkülen in der Bevölkerung eine eher niedrige Prävalenz von 1,0 bis 2,0 Prozent vorzufinden ist (S. 27). Konsistent mit den Angaben von DSM-IV war auch laut Weber (1997) der Verteilungsmuster der Schweregrade von IB 85 Prozent mit einer leichten, 10 Prozent mit einer mittelgradigen und 5 Prozent mit der schwersten Behinderung betroffen (S. 28). Man muss aber beachten, dass diese Prävalenz nicht global zu betrachten ist. Sie ist ein Richtwert für industrialisierte Länder mit besserer medizinischer Versorgung, nicht aber für unterentwickelte Länder, wo die Zahlen deutlich höher ausfallen.

4 Einstellungen

Einstellungsbegriff wird vermutlich deshalb oft verwendet, weil das Verständnis der subjektiven Repräsentation sozialer Wirklichkeit durch Erfassung der individuellen Orientierungsstrukturen das Verständnis menschlicher Verhaltensplanung zugänglich macht, (Bierhoff, 2006). Im folgenden Teil wird anfangs auf das Thema Einstellungen näher eingegangen und es werden hier wichtige Begriffe definiert. Weiter wird in diesem Kapitel die Struktur der Einstellungen behandelt und zum Schluss findet eine Abgrenzung von verwandten Begriffen statt.

4.1 Begriffe und Definitionen

Mummendey (2008, S. 26) behauptet, dass auf dem Gebiet Einstellung bzw. „attitude“ die Fachliteratur sehr vielfältig ist, was auch zu einer Vielzahl an Definitionen und Erläuterungen der Einstellungskonzepten führte. Thomass und Znaniecki (1918, zitiert nach Bierhoff 2006, S.327) haben das erste Mal den Begriff Einstellung in seiner sozialpsychologischen Bedeutung als „überdauernde Repräsentation sozialer Sachverhalte“ benutzt.

Eine eher formale Definition bietet McGuire (1985, zitiert nach Bierhoff, 2006, S. 327): „Einstellungen sind Reaktionen, die Gedankenobjekte auf Urteilsdimensionen lokalisieren“. Unter Gedankenobjekten versteht Bierhoff (2006) Personen, Objekte oder Themen, mit denen sich der Beurteiler befasst. Eagly & Chaiken (1993) erklären Einstellungen folgendermaßen: „Attitude is a psychological tendency that is expressed by evaluating a particular entity with some degree of favour or disfavour.“ (S.1). Da hier die Einstellung als eine psychologische Tendenz beschreiben wird, wird damit gemeint, dass diese nicht nur „zeitlich überdauernd“ sein muss, sondern „auch kurzfristig wirken“ könnte Eagly & Chaiken (1993, zitiert nach Bierhoff, 2006, S. 328). Der Begriff „entity“ könnte hier mit dem Begriff „Gedankenobjekt“ von der ersten Definition gleichgesetzt werden. (Bierhoff, 2006, S. 328)

Nach Tröster (1990) dagegen wird die Einstellung als „eine relativ stabile 'Reaktions- bzw. Handlungsbereitschaft' gegenüber dem Einstellungsobjekt“ (S. 56) beschrieben. Thurstone (1931, zitiert nach Ajzen & Fishbein, 1980, S.14) spricht von einem Kontinuum, in dem Einstellungen zwischen positiv und negativ oder zwi-

schen günstig und ungünstig variieren und die Einstellung somit als „affect for or against a psychological object“ ist.

Eine etwas mehr präzisierte Definition, die bereits die Beziehung zwischen Einstellung und Verhalten postuliert, gibt Mummendey (2008) wobei er die Einstellung als Art und Weise bezeichnet, „wie sich ein Individuum nicht in seinem offen beobachtbaren Verhalten, sondern in seinen Gedanken, Gefühlen, Bewertungen und gegebenenfalls seinen Verhaltensabsichten auf ein soziales Objekt richtet“ (S. 26). Er meint auch, dass Einstellung sich von offen ausgeführtem und offen beobachtbarem Verhalten abhebt, weshalb sich auch verhaltensorientierte Einstellungsdefinitionen nicht durchsetzen konnten und ihm aus diesem Grund weniger sinnvoll erscheinen (Mummendey, 2008). Seiner Meinung nach ist die Einstellung etwas „Inneres“, das aber „Auswirkungen auf das Verhalten haben kann und selbst von ausgeführtem Verhalten beeinflusst und verändert werden kann“ (Mummendey, 2008, S.26).

Aus obigen Definitionen ist anschaulich, dass diese vom Autor zum Autor variieren. Generell lassen sie einen gemeinsamen Schluss zu, dass die Einstellungen immer in einer Beziehung (schwankend zwischen positiv und negativ) zu einem Einstellungsobjekt stehen, relativ stabil sind und sowohl die folgende Reaktion beeinflussen, als auch davon selbst beeinflusst werden können.

4.2 Struktur von Einstellungen

Da in der meisten Fachliteratur eine Struktur von Einstellungen anerkannt wurde, wird hier eins der bekanntesten Mehrkomponentenmodelle vorgestellt. (Vgl. Cloerkes, 2007; Mummendey, 2008; Werth & Mayer, 2008). In diesem Modell ist eine Dreiteilung der Einstellungskomponenten in kognitive, affektive und konative oder behaviorale (oder auch Verhaltenskomponente genannt) gegeben. Für besseres Verständnis werden in der Abbildung 1 die drei Komponenten dieses Ansatzes graphisch dargestellt.

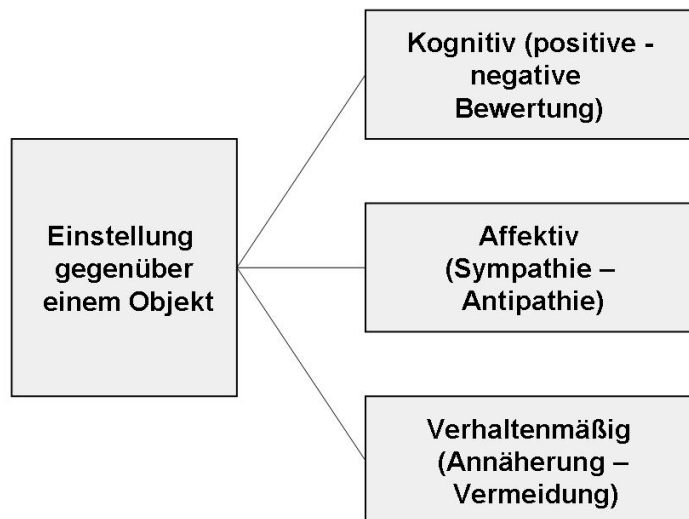


Abbildung 1: Dreikomponentenmodell der Einstellung

Werth und Mayer (2008) zählen zur kognitiven Komponente die „Gedanken und Überzeugungen zum Einstellungsobjekt“ (z.B. die Fakten), während die affektive Komponente die „emotionalen Reaktionen auf das Einstellungsobjekt“ umfasst (z.B. gut oder schlecht), beinhaltet laut ihnen die Verhaltenskomponente die „Handlungen bzw. das beobachtbare Verhalten gegenüber oder im Zusammenhang mit dem Einstellungsobjekt“ (z.B. Annäherung oder Vermeidung) (S. 206). Im Falle der konativen Komponente bezeichnet Mummendey (2008, S. 27) sie als eine „Tendenz“, sich in bestimmter Weise gegenüber dem Einstellungsgegenstand zu verhalten.

Diese intuitiv leicht nachvollziehbare Dreiteilung der Einstellungen wird vom Tröster (1990) kritisiert, weil laut ihm die experimentelle Absicherung kaum überzeugend ist. Selbst wenn eine Operationalisierung der einzelnen Bestandteile überhaupt gelingt, bemängelt er das Modell zum einen wegen hohen Interkorrelationen zwischen einzelnen Einstellungskomponenten, zum anderen wegen hohen gemeinsamen aber nur niedriger spezifischer Varianz, die auf Einstellungskomponenten zurückgeht, was demzufolge nicht für eine Kategorisierung in die drei Bestandteile spricht. Er äußert auch die Meinung, dass sich die meisten Autoren deshalb nur auf die „Erfassung der affektiven Komponente im Sinne einer gefühlsmäßigen Bewertung des Einstellungsobjekts“ beschränken (Tröster, 1990, S. 58).

4.3 Abgrenzung von verwandten Begriffen

Da Einstellungen auch mit anderen Begriffen in Verbindung gebracht werden, die aber nicht genau die gleiche Bedeutung haben, wird hier eine Abgrenzung von den verwandten Termini kurz erläutert. Bei Cloerkes (2007) wird eine solche Unterscheidung vorgeschlagen. Seiner Meinung nach sind „Werte“ auch Einstellungen, die sich aber auf symbolische oder abstrakte Konzepte beziehen, während die Einstellungen mit konkreten Objekten in Beziehung stehen. Zum Beispiel ist die Einstellung zu einer behinderten Person von der Werthaltung des Einstellungsträgers zum Konzept Gesundheit abhängig. Damit begründet Cloerkes (2007), dass die Werte „hinter“ den Einstellungen stehen, und deshalb von großer Bedeutung für die Analyse der Relation zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen sind.

Als nächstes charakterisiert er „Vorurteile“ als „extrem starre, irrationale und negative Einstellungen, die sich weitgehend einer Beeinflussung widersetzen“ (Cloerkes, 2007, S. 104). Ausgehend von der Dreiteilung von Einstellungskomponentenmodell werden die Vorurteile nicht kognitiv sondern affektiv bestimmt und immer negativ besetzt (Cloerkes, 2007). Als einen besonderen Fall von sozialen Vorurteilen nennt Cloerkes (2007) „Stigma“ und drückt es aus als „Zuschreibung bzw. die negative Definition eines Merkmals oder einer Eigenschaft“ (S. 104). Goffmann (1967, zitiert nach Cloerkes, 2007, S. 168) bezeichnet mit Stigma „eine Eigenschaft einer Person, die zutiefst diskreditierend ist“. Dabei geht es nicht nur um das Merkmal selbst, sondern um die „negative Definition des Merkmals bzw. dessen Zuschreibung“ erklärt Hohmeier (1975, zitiert nach Cloerkes, 2007, S. 169).

Unter dessen unterstreicht Cloerkes (2007), dass Stigma und Stigmatisierung nicht gleichzusetzen sind, da sich der erste Begriff auf der Einstellungsebene befindet, während der zweite das tatsächliche Verhalten „aufgrund eines zueigen gemachten Stigmas“ darstellt (S.170). Und letztendlich trägt in sich die „soziale Reaktion“ die „Gesamtheit der Einstellungen und Verhaltensweisen auf informellen Ebene der zwischenmenschlichen Interaktion“, so Cloerkes (2007, S. 103).

5 Einstellungen gegenüber Menschen mit einer intellektuellen Behinderung

Behinderte Menschen sind nicht nur durch ihre Funktions- oder Aktivitätseinschränkungen sondern auch durch die Reaktion ihrer sozialen Umwelt in ihrem Alltag beeinträchtigt. Je negativer die Einstellungen der Mitmenschen ausgeprägt sind, umso schwerer ereignet sich eine erfolgreiche Eingliederung und Gleichbehandlung von behinderten Menschen. Nur eine fundierte Erforschung von Einstellungen der Nichtbehinderten gegenüber behinderten Personen kann diese zuerst aufdecken und aus solcher Erkenntnisse können dann die sozialen Reaktionen vorhersagt werden. Erst dadurch ist eine Einstellungsänderung in eine günstige Richtung zu dieser Personengruppe realisierbar (Tröster, 1990, S. 56f).

5.1 Entstehung sozialer Reaktion auf Behinderte

Laut Cloerkes (2007) sind zwei Hauptfaktoren für die Entstehung der sozialen Reaktion auf Behinderte verantwortlich. Als erstes führt er die Sozialisationsvariablen an. Cloerkes (2007) weist auf die Erkenntnisse der Entwicklungspsychologie hin, die belegen konnten, dass Kinder bis zum Erreichen des dritten bzw. vierten Lebensjahres etwas Fremdartigen unbefangen und mit Neugierde begegnen (Kron, 1990, zitiert nach Cloerkes 2007, S. 114), während bei Kindern in frühem Volksschulalter bereits Vorurteile vorzufinden sind (Allport, 1971, zitiert nach Cloerkes 2007, S.114).

Kleine Kinder übernehmen sehr schnell Sozialisationsinhalte über Verbindungen zwischen schön, gut und gesund oder hässlich und böse z.B. durch Einfluss von Medien und Kinderliteratur (Cloerkes, 2007). Sozialisationspraktiken werden oft zur Umsetzung der Sozialisationsinhalte benützt z.B. werden in der Erziehungspraxis Inhalte der Krankheit oder Behinderung als Drohung zur Erreichung erwünschten Verhaltens des Kindes angewendet, erklärt Cloerkes (2007). Dadurch entwickelt das Kind mit der Zeit die Ansicht, dass Krankheit bzw. Behinderung mit „Strafe“ und „Schuld“ zusammenhängt, so Cloerkes (2007, S.114). Somit manifestieren sich durch Kindheitssozialisation und kontinuierliche Verstärkung Vorstellungen über behinderte Personen als „abweichend von der Norm“, schreibt Cloerkes (2007, S.114).

Als zweiten Faktor der Entstehung von negativen Einstellungen zu Behinderten nennt Cloerkes (2007) den kulturhistorischen Hintergrund. Der Sozialisationsprozess findet im kulturhistorischen Kontext statt und beeinflusst somit die Werte und Normen von jedem Individuum. Nach Cloerkes (2007) gibt es fünf historisch bedingte Ansichten, die die Einstellungen zu Behinderten beeinflussen konnten:

Hebräisch: Das Kranke Individuum ist selbst verantwortlich für seinen Zustand. Krankheit und psychische Defekte sind eine Strafe Gottes für begangene Sünden.

Griechisch: Krankheit und physische Behinderung bedeuten soziale Inferiorität.

Christlich: Krankheit und Leiden dienen der Läuterung und sind ein Weg zur Gnade Gottes.

Calvinistisch: Das Fehlen materiellen Erfolges, auch bedingt durch Krankheit oder Behinderung, ist sichtbares Zeichen für den Entzug der göttlichen Gnade.

Wissenschaftlich: Der Kranke oder Behinderte kann nichts für seinen Zustand und wird daher auch nicht dafür zur Rechenschaft gezogen. Diese moderne Sichtweise kann über die „Pathologisierung“ der Betroffenen zu neuen „wissenschaftlichen“ Vorurteilen führen. (S.115)

In diesem Kontext beeinflussen die Einstellungen zu Behinderten auch Glaube, Aberglaube, magische Vorstellungen und Schuldzuweisung, (Cloerkes, 2007).

5.2 Verhaltensrelevante Aspekte der Behinderung

Trotz der von der WHO-Definition herausgestellten invarianten Aspekten der Behinderungen, „ist nicht zu erwarten, dass das soziale Verhalten gegenüber Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen gleichartig ist“, meint Tröster (1990, S. 24). Obwohl die soziale Benachteiligung in der Definition erwähnt wird und auf negative gesellschaftliche Reaktionen auf Behinderungen verwiesen wird, schreibt Tröster (1990), dass das konkrete Verhalten gegenüber einer behinderten Person nicht unabhängig von der Art ihrer Behinderung ist. Die Bemühungen, die für das

soziale Verhalten gegenüber Behinderten wichtige Unterscheidungsdimensionen der Behinderungen herausfiltern, führen zu unterschiedlichen Resultaten, verdeutlicht Tröster (1990). Im folgenden Abschnitt werden die Gesichtspunkte näher erläutert, die im Bezug zur intellektuellen Behinderung relevant sind.

5.2.1. Auffälligkeit der Behinderung

Ausführlich beschäftigt sich Tröster (1990) mit dem Thema der Auffälligkeit der Behinderung und meint, dass diese vielfach als die „bedeutsamste Determinante der sozialen Reaktion gegenüber Behinderten“ angesehen wird (S.29). In diesem Zusammenhang unterscheidet er zwischen unmittelbar auffälliger Behinderung (z.B. Behinderung eines Rollstuhlfahrers) und einer die nicht unmittelbar auffällig ist (Z.B. psychische Behinderung). Diese könnte erst nach einer längeren Bekanntschaft auffällig werden, so Tröster (1990).

Unter diesem Gesichtspunkt diskutiert Tröster (1990) dass diese Auffälligkeit nicht mit der Visibilität (Sichtbarkeit) gleichzusetzen ist, da sichtbare Behinderungen eher als Untergruppe der auffälligen Behinderungen betrachtet werden können. Einige Behinderungen sind nicht sichtbar, können aber in der sozialen Interaktion für den nicht Behinderten Partner auffällig werden. Tröster (1990) begründet also, dass eine Behinderung entweder durch ihre Sichtbarkeit oder aufgrund der Störung der Kommunikation auffällig wird. Weiter erklärt er, dass die Auffälligkeit einer Behinderung „keine konstante Eigenschaft der Behinderung“ ist, sondern dass diese oft „von den situativen Bedingungen, unter denen es zur Begegnung mit dem Behinderten kommt“, abhängig ist (Tröster, 1990, S.31). Gleichzeitig fügt er hinzu, dass auffällige Behinderungen entweder vor oder unmittelbar während der ersten Kontaktaufnahme bemerkt werden und die nicht auffälligen Behinderungen erst wenn bereits sozialer Kontakt besteht. Zu dieser zweiten Kategorie zählen zum Beispiel die Lernbehinderungen.

Eine Person mit einer unauffälligen Behinderung hat die Möglichkeit, über den Zeitpunkt zu bestimmen, zu dem ihr Gegenüber über die Behinderung erfährt, schreibt Tröster (1990). Ebenso können diese Personen auch über das Offenbaren von Information über den Ausmaß oder Schweregrad der Behinderung entscheiden. Meistens werden solche Informationen erst preisgegeben, wenn ein Vertrauensverhältnis zu der nicht behinderten Person besteht, berichtet Tröster

(1990). Menschen mit einer auffälligen Behinderung steht demgegenüber die Möglichkeit der nicht Darlegung von ihrem Stigma nicht zur Verfügung. Im Gegensatz zu Personen mit einer nicht auffälligen Behinderung können sie ebenfalls nicht die Personen auswählen, denen sie ihre Behinderung offenbaren (Tröster, 1990).

5.2.2 Die ästhetische Beeinträchtigung

Bisher wurde hier über die Auffälligkeit der Behinderung berichtet. Es wird davon ausgegangen, dass die sichtbare Behinderung vor allem durch die ästhetische Beeinträchtigung des Äußeres, die mit der Behinderung oft verbundenen ist, in der sozialen Interaktion wirksam wird (Tröster, 1990). Vorliegend werden von Tröster (1990) vier Hauptbefunde der sozialpsychologischen Forschung in Bezug auf Wirkung der äußeren Erscheinung für die Analyse des sozialen Verhaltens diskutiert. Als erstes erwähnt er hohen Grad an Übereinstimmung in Hinblick auf die körperliche Attraktivität. Dieses besteht sogar trotz individueller Geschmacksunterschiede.

Zweitens berichtet Tröster (1990) über Untersuchungen, die belegen konnten, dass „physisch attraktiven Menschen auch sozial erwünschte Eigenschaften“ (S.36) zugeschrieben werden. Z. B. werden attraktive Menschen als kompetent, intelligent und freundlich eingeschätzt. Auf der anderen Seite werden unattraktiven Menschen wiederum sozial unerwünschte Merkmale zugeordnet. Als dritten wichtigen Befund erwähnt Tröster (1990) die Vermutung, dass „das Äußere einer Person vornehmlich bei der Anknüpfung neuer sozialer Kontakte bedeutsam ist, wenn außer dem sichtbaren Erscheinungsbild keine weiteren Informationen über den Interaktionspartner verfügbar sind“ (S.36). Außerdem wird von diesem Autor verdeutlicht, dass die körperliche Attraktivität nicht nur beim Entstehen der sozialen Kontakte wichtig ist, sondern auch in der Entwicklung der Beziehung als wichtiger Faktor mitspielt.

Als letzten Befund erwähnt Tröster (1990), dass gut aussehende Menschen eher positive Reaktionen aus ihrem sozialen Umfeld erhalten, während körperlich unattraktive Menschen oft auf ablehnendes Verhalten und abwertende Einstellungen ihres Milieus stoßen. Vor Allem bei erster Begegnung bewirkt das besonders unattraktive Erscheinungsbild des Gegenübers beim Nichtbehinderten oft eine unan-

genehme Erregung und unwillkürliches Erschrecken, das Aversionen und Abwehrreaktionen zur Folge haben kann, so Tröster (1990).

5.2.3. Die funktionale Beeinträchtigung kommunikativer Fähigkeiten

Funktionseinschränkungen, zu denen die kommunikativen Beeinträchtigungen dazu gezählt werden, wirken sich auf die soziale Interaktion jedes Betroffenen aus, und schränken somit nicht nur die behinderte Person selbst ein, referiert Tröster (1990). Aus diesem Grund argumentiert er, dass besonders die Barriere in kommunikativen Fähigkeiten unmittelbare Auswirkungen auf das Verhalten Nichtbehinderter hat. Er begründet es damit, dass diese funktionale Beeinträchtigung kommunikativer Fähigkeiten eine mehr oder weniger ausgeprägte Belastung bei der Verständigung mit sich bringt. Zweifelsohne sind das Ausmaß und die Art der Störung von der Behinderungsart abhängig, verdeutlicht Tröster (1990). Zur Erläuterung wird vom Tröster (1990) angegeben, dass eine Unterhaltung mit einer intellektuell behinderten Person „im Hinblick auf die Struktur und den Umfang des Informationsaustausches“ eingeschränkt ist (S.43).

Aus dem Grund der hervorgerufenen Belastung der sprachlichen Interaktion resultieren gemeinsame Implikationen für das soziale Verhalten des nichtbehinderten Kommunikationspartners. Demgemäß argumentiert Tröster (1990), dass dem Nichtbehinderten keine Möglichkeit zur Verfügung steht, „der Störung der Kommunikation auszuweichen oder sie in einem nennenswerten Umfang zu reduzieren“ (S. 43). Weiters weist er darauf hin, dass Personen trotz intensiver Beziehung oder jahrelanger Erfahrung mit Menschen mit Beeinträchtigung kommunikativer Fähigkeiten die Kommunikation immer noch als belastend und schwierig empfinden (Tröster, 1990).

5.3 Determinanten der Einstellungen gegenüber behinderten Personen

In den letzten vier Jahrzehnten wurden unzählige Untersuchungen mit Fokus auf die Analyse der Einstellungen gegenüber (intellektuell) behinderten Menschen realisiert. Vorwiegend beschäftigte sich die Forschung erstens mit der Frage, wie die Einstellungen sind und zweitens mit den Faktoren, die die Einstellungen zu Behinderten beeinflussen (Kreuz, 2002). Cloerkes (2007) fasste Ergebnisse von

früheren Studien zusammen und nennt sechs folgende Determinanten der Einstellungen zu Behinderten: Art der Behinderung, sozio-ökonomische bzw. demographische Merkmale, Persönlichkeitsmerkmale, Kontakt mit Behinderten, sehr starre Haltung und kulturelle Bedingtheit der Einstellungen. Kreuz (2002) ergänzt noch weiteren Einflussfaktor wie die Vermittlung von Informationen und Wissen über Behinderung (S. 48).

Die Art der Behinderung insbesondere aber das Ausmaß ihrer Sichtbarkeit, sowie das Ausmaß der Beeinträchtigung in gesellschaftlich hoch angesehenen Funktionsleistungen (z.B. Mobilität, Flexibilität, Intelligenz, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit) ist von besonderer Relevanz für die Einstellungen zu Behinderten (Bächtold, 1984; Cloerkes, 1985, zitiert nach Cloerkes, 2007, S.105). Außerdem sind die Einstellungen durch die Vorstellung von potentieller Bedrohlichkeit für andere beeinflusst. Cloerkes (2007) fügt hinzu, dass „Abweichungen im geistigen oder psychischen Bereich“ ersichtlich negativere Beurteilungen zur Folge haben, „als solche im körperlichen Bereich“ (S. 105).

Die Ergebnisse der Forschungsanalysen von sozio-ökonomischen bzw. demographischen Merkmalen brachten eher widersprüchliche Aussagen als einheitliche Erkenntnisse. Diese sind zum Teil Folge von methodischen Unzulänglichkeiten (Kreuz, 2002). Cloerkes (2007) fasst Resultate von früheren Forschungen zusammen, die über die Wirkung von Geschlechtszugehörigkeit, Alter, Bildungsgrad auf die Einstellungen zu Behinderten Personen berichten. Es wurden keine Zusammenhänge zwischen den Einstellungen zu Behinderten und dem Beruf, der ethnischen Herkunft, dem Wohnort und dem Familienstand der Einstellungsträger gefunden. Allerdings behauptet Cloerkes (2007), dass es nennenswerte Zusammenhänge zwischen Einstellungen zu Behinderten und der Geschlechtszugehörigkeit und des Alter des Einstellungsträgers gibt.

Pace, Shin und Rassmussen (2010) konnten bessere Einstellungen von Frauen und Personen mit höheren Bildungsstatus zu Personen mit Down Syndrom nachweisen. Allerdings hat sich in dieser Studie das Alter von Respondenten nicht als Einflussfaktor der Einstellung präsentiert. Im Gegensatz dazu stehen die Feststellungen von Olsen (2002, zitiert nach Cloerkes 2007, S. 105), denen nach ältere Personen eher schlechter gegenüber Menschen mit Behinderungen eingestellt

sind, als Jüngere. Allerdings verläuft diese Beziehung linear nur bis zum ca. fünfzigsten Lebensjahr. Positiven Einfluss von höherer Bildung haben auch Scior, Kan, MacLoughlin und Sheridan (2010) nachgewiesen.

In der früheren Literatur wurde ein Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen z.B. „autoritären Persönlichkeit“ und den Einstellungen zu Behinderten angenommen Adorno et. al. (1968, zitiert nach Cloerkes, 2007, S. 105). Allerdings hat sich diese Annahme nicht bestätigt.

In weiterer Folge erklärt Cloerkes (2007), dass der Kontakt zu Behinderten einen großen Einfluss auf die Einstellung zu Behinderten hat, allerdings ist dieser nicht notwendigerweise mit positiven Einstellungen konnotiert. Ausgehend aus mehreren theoretischen Annahmen fasst Cloerkes (2007) zwei Thesen zusammen:

1. Personen die über Kontakte mit Behinderten verfügen, werden günstigere Einstellungen gegenüber Behinderten zeigen als Personen, die keine derartigen Kontakt haben oder hatten.
2. Je häufiger Kontakt mit Behinderten bestanden hat, um so positiver wird die Einstellung des Betreffenden sein. (S. 146)

Allerdings wird vom Cloerkes (2007, S. 147) darauf hingewiesen, dass nicht jeder intensiver und enger Kontakt die Entstehung von positiveren Einstellungen fördert. Als wichtige Nebenbedingungen nennt er die Freiwilligkeit des Kontaktes und seine emotionale Fundierung.

Pace et al. (2010) fanden in ihrer Untersuchung konsistente Resultate zur ersten Kontakthypothese. Respondenten mit früherem Verhältnis zu Menschen mit Down Syndrom hatten positivere Einstellungen zu dieser Personengruppe. Zu ähnlichen Befunden gelangten auch Brohan, Henderson, Wheat, Malcom, Clement, Barley, Slade und Thornicroft (2012). Laut dieser Forscher haben Arbeitgeber, die bereits Erfahrung damit gemacht haben, Personen mit einer mentalen Erkrankung einzustellen, positivere Einstellungen zu behinderten Personen geäußert als Arbeitgeber, die solche Erfahrung nicht gemacht haben.

Die erste These wurde allerdings nicht immer bestätigt. Ergebnisse der Forschergruppe von Ch. C. H. Chan, Lee, Yuen, F. Chan (2002) deklarieren, dass früherer

Kontakt nicht zu besseren Einstellungen zu Behinderten führte. In der Studie von Scior et al. (2010) wurde ebenfalls demonstriert, dass früherer Kontakt nicht als Prädiktor zur Vorhersage der Einstellung zu intellektuell behinderten Personen geeignet ist.

Da es bisher kaum eindeutige Bestimmungsgründe der Einstellungen zu Behinderten außer von Art der Behinderung gefunden werden konnten, begründet es Cloerkes (2007) damit, dass es sich hier um eine sehr „rigide Haltung“ handelt (S. 106).

Bei dem Punkt der kulturellen Bedingtheit der Einstellungen gegenüber Behinderten diskutiert Cloerkes (2007), dass die interkulturellen Unterschiede zwar gegeben sind, innerhalb einer gegebenen Kultur jedoch oft einheitliche Überzeugungen und Einstellungen zu Behinderten vorherrschen.

Scior et al. (2010) haben sich in ihrer Studie auf den Zusammenhang zwischen Kultur und Einstellungen zu Menschen mit IB konzentriert. Sie verglichen dabei britische und chinesische Stichprobe der jeweiligen allgemeinen Population anhand von 4 Skalen des Fragebogens CLAS-MR (Community Living Attitude Scale – Mental Retardation von Henry, Keys, Balcazar, & Jopp, 1996, zitiert nach Scior et al., 2010, S. 280). Diese waren zum Thema Verantwortungsübertragung, Ausschluss, Schutznehmen und Ähnlichkeit.

Skala Verantwortungsübernahme reflektierte die Ansicht, dass Menschen mit IB eine aktive Rolle bei Entscheidungsfindung, die ihr Leben beeinflusst, übernehmen sollen und dass sie für sich selbst eintreten sollen. Skala Ausschluss fasste Einsichten zusammen, die in gewisser Form aussagen, dass Menschen mit IB von der Gesellschaft ausgeschlossen werden sollten. Schutznehmen Skala betrifft die Meinungen, dass Menschen mit IB Hilfe in ihrem Alltag und Schutz gegen den Risiken des Gesellschaftslebens benötigen. Und letztendlich misst Skala Ähnlichkeit das Ausmaß, in dem sich die Befragten mit Menschen mit IB als ähnlich betrachten. Dieses beinhaltete z.B. ähnliche Lebensziele oder Rechte.

Es wurden chinesische (Hong Kong) und britische Personen befragt. Die Forschergruppe konnte ihre Hypothesen darüber bestätigen, dass die chinesische Gruppe auf allen vier Befragungsskalen ungünstigere Einstellungen zu Menschen

mit IB hatten. Chinesische Stichprobe hat vor allem gemeint, dass man Menschen mit IB mehr in Schutz nehmen sollte und mehr überwachen sollte. Außerdem waren sie meist der Meinung, dass sie den Menschen mit IB eher weniger ähnlich sind.

Wichtige Erkenntnis war allerdings, dass die Bildung einen Einfluss auf die Einstellungen der Befragten hatte. Menschen mit höherem Bildungsgrad waren eher bereit zuzugeben, dass sie den Menschen mit IB ähnlicher sind, und sie waren eher bereit, sie bei der Eigenverantwortungsübernahme zu unterstützen. Außerdem war der Effekt der Bildung auf die Einstellungen bei chinesischer Stichprobe stärker ausgeprägt als in der britischen Stichprobe. Interessante Beobachtung war, dass während 71% der britischen Befragten angaben jemanden mit einer IB zu kennen, haben dies nur 17 % der chinesischer Befragten zugegeben (Scior et al., 2010, S. 286). Die Autoren deuten diese Erkenntnis so, dass die chinesische Gesellschaft immer noch einen langen Weg bis zu sozialer Integration von Menschen mit IB vor sich hat, da die Vorstellungen immer noch mit Stigmatisierung und Ausschluss der Menschen mit IB vom Gesellschaftsleben verbunden sind.

Ähnliche Kulturstudie wurde auch von Henry, Duvdevany, Keys und Balcazar (2004) durchgeführt. Sie untersuchten die Unterschiede in Einstellungen zwischen amerikanischen und israelischen Mitarbeitern zu Menschen mit IB anhand der Community Living Attitude Scale-CLAS, entwickelt von Henry, Keys, Balcazar, & Jopp (1996, zitiert nach Henry et al., 2004, S.26). Die Autoren gingen davon aus, dass es in der US-amerikanischen Gesellschaft eine stärkere Betonung von Inklusionsphilosophie der Menschen mit IB aufgrund ihrer längerer Akzentuierungsdauer geben wird als in der israelischen Bevölkerung.

Die Ergebnisse konnten zeigen, dass der Alter positiv mit den Werten in „Sheltering“-Skala korrelierte. Ältere Befragte äußerten sich also eher, dass Menschen mit IB vom Schaden oder Unglück geschützt werden sollten als Jüngere Befragte. Eine weitere wichtige Hypothese war über positiven Einfluss von höherem Bildungsstatus auf die Einstellungen zu Menschen mit IB. Wie vorhergesagt waren höhere Levels in Bildung mit höheren Werten in „Empowerment“ und „Similarity“ korreliert. Die Befragten waren also der Meinung, man sollte den Menschen mit IB erlauben eigene Entscheidungen für ihr Leben zu treffen und dass Menschen mit

IB ihre eigene Menschlichkeit gemeinsam mit anderen teilen sollten. Weiter erreichten mehr gebildete Testpersonen niedrigere Werte in „Exklusion“ und „Sheltering“, was bedeutet, dass sie die Menschen mit IB eher nicht vom Gesellschaftsleben ausschließen möchten und dass sie für Menschen mit IB nicht notwendigerweise einen besonderen Schutz befürworten.

Generell haben die US Befragten bedeutsam höhere Scores in „Empowerment“ Subskala erzielt, während die Israelis signifikant höhere Werte in „Exklusion“, „Sheltering“ und „Similarity“ Subskalen erreicht haben. Die Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass Kulturen, wie die amerikanische deshalb höhere „Empowerment“ Werte haben, weil die Inklusionsbemühungen in den USA und Canada großen Wert darauf legen, dass Menschen mit IB für sich selbst eintreten und sogar am Arbeitsmarkt nicht nur in geschützten Werkstätten arbeiten, sondern auch in einem wettbewerbsorientierten Jobumfeld.

Die israelische Stichprobe könnte mit ihren höheren „Sheltering“ Werten darauf hinweisen, dass es eine angeborene Anspannung zwischen der Selbstbestimmung und dem Beschützen gibt. Diese repräsentiert sich bei den Mitarbeitern in Dilemmas, die das potentielle Sicherheitsrisiko im Falle der Selbstbestimmungsbejahung einer Person mit IB betreffen. Höhere „Similarity“ Einschätzungen bei Israelischen Befragten deuten auf kulturell bedingte Leben in Gemeinde-Philosophie, die in einem Gegensatz zum Amerikanischen individualistischem Ethos für das Konzept des „Empowerment“ steht und eine Grundlage in US Inklusionsbestreben darstellt.

Die Analyse von Kreuz (2002) befasste sich unter anderem mit dem Einfluss von diversen Arten der Informationsvermittlung auf die Einstellungen zu Menschen mit IB. Dabei zeigte sich, dass wenn Informationen über IB sowohl emotional als auch sachlich den Befragten präsentiert wurden, wiesen diese positivere Einstellungen gegenüber Behinderten, als wenn die Informationsvermittlung nur auf sachlicher Ebene stattgefunden hat.

Aus den obigen Studienergebnissen ist erkennbar, dass die Einstellungen zu Personen mit IB von vielen Faktoren abhängig sind. Allerdings waren die Erkenntnisse über die Einstellungs determinanten nicht immer einheitlich. Deshalb ist eine

präzise Analyse der Einflussgrößen der Einstellung gegenüber intellektuell Behinderten von besonderer Bedeutung.

5.4 Einstellungen zur beruflichen Integration von Menschen mit intellektueller Behinderung

Da Arbeit eine wichtige Rolle auch in Leben von Menschen mit IB spielt, ist es von großer Bedeutung, die Einstellungen von Personen zu kennen, die einen direkten Einfluss auf die berufliche Integration behinderter Menschen ausüben. Ergebnisse von Ali, Schur und Blanck (2011) konnten demonstrieren, dass Menschen mit IB ähnlich wie Personen ohne Behinderungen den Wunsch haben, einer sinnvollen Arbeit nachzugehen. Die Untersuchungen von Allport (1954) und Wolfensberger (1983), (zitiert nach Scior et al., 2010, S. 278) brachten konsistente Untersuchungsergebnisse über den positiven Einfluss von verstärkter Inklusion der Menschen mit Intellektueller Behinderung in der Gesellschaft und beschrieben es als den besten Weg, um Einstellungen zu Menschen mit IB zu verbessern. Die erfolgreiche berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen ist ein Konzept, das auf vielen Stellen Eingriffspunkte für positive Veränderungen besitzt. Auf der einen Seite stehen die Erwartungen und Einstellungen der Gesellschaft und auf der anderen Seite die Wünsche, Ansichten und Möglichkeiten von Menschen mit IB.

Wie die Einstellungen der Öffentlichkeit zur beruflichen Integration von intellektuell behinderten Personen aussehen, untersuchten Pace et al. (2010). Dabei erforschten sie den Einfluss verschiedener demographischer Variablen auf die Einstellung zu Menschen mit Down Syndrom (DS). Sie fanden dabei heraus, dass 18% der Befragten glaubten, dass die behinderten Menschen das Unfallrisiko am Arbeitsplatz erhöhen allerdings behaupteten 65,7% der Respondenten dass Menschen mit DS fähig sein sollten zu arbeiten. Und 2,5 % sagten, dass sie nicht arbeiten sollten (Pace et al., 2010, S. 2189f.). Höherer Bildungsstatus korrelierte positiv mit besseren Einstellungen bei allen Fragen. Personen mit niedrigeren als nur High School –Abschluss waren 17x öfter damit einverstanden, dass Menschen mit DS nicht arbeiten sollten als Menschen mit Universitätsabschluss. (Pace et al., 2010, S.2189).

Einkommen, Haushaltsgröße, Beruflicher Status, ethnische Zugehörigkeit und Wohnlage hatten keine konsistenten Ergebnisse über ihren Einfluss gebracht. Mit diesen Ergebnissen konnten die Autoren demonstrieren, dass negative Einstellungen gegenüber Menschen mit DS weiterhin fortbestehen. Daraus konnten sie schlussfolgern, dass es nützlich wäre, Programme für bestimmte Fokusgruppen (z.B. Personen mit niedrigem Bildungsstatus) zu entwickeln, die darauf abzielen ihre Einstellungen zu Menschen mit IB zu verbessern.

In anderen Analysen über Arbeitsplätze, wo gesunde Arbeitskräfte und solche mit IB zusammenarbeiten war ersichtlich, dass Arbeiter mit bereits einem früheren Kontakt zu jemanden mit IB hatten, diese auch positiver wahrgenommen haben. (Tripp et.al, 1995; Unger, 2002, zitiert nach Pace et al., 2010, S. 2186). Dass es Unterschiede in den Einstellungen zu behinderten Menschen über verschiedene Personengruppen gibt, bestätigt die Arbeit von Kreuz (2002). Die Autorin fand, dass es aus Gruppen von Personen aus sozialpädagogischen Berufen, Studenten und Personalverantwortlichen die erstgenannten die positivsten Einstellungen zu Menschen mit intellektueller Behinderung hatten. Die negativsten Einstellungen haben die Personalverantwortlichen vorgewiesen.

Die Amerikanische Forschergruppe von Ali et al. (2011) beschäftigte sich mit beruflichen Präferenzen von intellektuell behinderten Menschen als auch der Wahrnehmung von Arbeitgebern bezüglich der Eingliederung dieser Personengruppe im Arbeitsleben. Sie berichten über die Beschäftigten Prävalenzrate von intellektuell behinderten Personen, die nur 4,2% innerhalb arbeitsfähiger Population beträgt (S. 202). Am häufigsten sind sie in Bereichen von Service oder Verkauf und am wenigsten in technischen Berufen beschäftigt (Ali et al., 2011, S. 205).

Die Resultate belegten, dass Menschen mit IB ähnlich wie Menschen ohne Behinderung sich auch eine Arbeit wünschen, wobei sie sich keine anderen Vorteile als die Vergleichsgruppe erhoffen. Allerdings zeigten sich diese als weniger aktiv in der Suche nach einer Arbeit. Autoren sind der Meinung, dass diese Tatsache aus weniger optimistischen Ansichten der Menschen mit IB herkommt, die entweder aus a) ihren realen niedrigeren Ausbildung, b) ihrer wahrgenommenen minderen Produktivität oder aber auch c) ihrer Wahrnehmung von negativen Einstellungen, Vorurteile oder Diskriminierung seitens der Arbeitgeber resultiert. Gerade Men-

schen mit IB wünschen sich - verglichen mit Personen ohne Behinderung oder mit anderen körperlichen Behinderungen - am meisten einen Job zu verrichten, der für die Gesellschaft nützlich ist.

Die obigen Forschungsergebnisse lassen den Schluss zu, dass die gegenwärtigen Einstellungen zur beruflichen Integration behinderter Personen immer noch negativ gefärbt sind. Obwohl die Menschen mit IB genauso wie die gesunden Personen berufstätig sein möchten, werden sie dennoch benachteiligt. Es ist naheliegend, dass ihre Diskriminierung am Arbeitsmarkt nach gezielten Maßnahmen verlangt, die eine faire Behandlung dieser Personengruppe ermöglichen.

6 Aktuelle Lage in der Slowakei

Da diese vorliegende Arbeit die Einstellungen zur beruflichen Integration zu Menschen mit intellektuellen Behinderungen in der Slowakei untersucht hat, ist es aus diesem Grund bedeutend über die Situation der intellektuell Behinderten in der Slowakei zu berichten. Die folgenden Informationen stammen aus dem Landesreport der Slowakischen Republik über die Menschenrechte von Personen mit intellektueller Behinderung von Michalíková (2003). Außerdem werden hier einige Fakten über die aktuelle Entwicklung aus dem Bericht der WHO Country Office in Slovakia von Repková & Sedláková (2011) über gesundheitliche Behinderung präsentiert.

In der Slowakei existiert laut Repková & Sedláková (2011) keine aktuelle einheitliche Statistik über die Anzahl von Menschen mit gesundheitlicher Behinderung im Generellen als auch über die Prävalenzen der Schweregrade (S.13). Im Zusammenhang mit intellektueller Behinderung gibt Summary Report on the Condition of the Society (2000, zitiert nach Michalíková 2003, S.10) an, dass zu dem Zeitpunkt der Berichterstattung drei Prozent der slowakischen Gesamtpopulation von intellektueller Behinderung (IB) betroffen ist. Davon haben 67% eine leichte, 28% eine mittelgradige und 5% eine schwere oder unspezifische IB.

Menschen mit IB zählen laut Michalíková (2003) zu der am meisten benachteiligten Menschengruppen Europas. Das Versorgungssystem in Ost- und Mitteleuropa hat oft in inhumanen Institutionen stattgefunden. Die Rechte von Personen mit IB wurden hauptsächlich dadurch verletzt, indem sie in geschlossenen Anstalten von der Gesellschaft ausgeschlossen worden sind. Historisch gesehen hat die bedeutendste Veränderung für Menschen mit IB in der Slowakei nach dem Jahr 1989 stattgefunden. Seit diesem Moment wurde dem Leben und Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen allgemein mehr Aufmerksamkeit geschenkt, erklärt Michalíková (2003).

Mit dem Zweck die Menschenrechte auch der Personen mit IB zu schützen und bewahren, wurden diese in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2010), Kapitel III, Artikel 26 geregelt:

Die Union anerkennt und achtet den Anspruch von Menschen mit Behinderung auf Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Eigenständigkeit, ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung und ihrer Teilnahme am Leben der Gemeinschaft.“, (S. 397)

Seit dem Eintritt in die Europäische Union bemüht sich die slowakische Regierung die Rechte von Menschen mit IB nicht nur auf der juristischen Ebene umzusetzen, sie versucht auch Problemlösungen zu finden, um das Bewusstsein der Öffentlichkeit für dieses Thema zu sensibilisieren. Die erste Lösungsebene inkludiert Informationserhöhung für die Öffentlichkeit über das Leben von behinderten Menschen. Auf der zweiten Ebene befinden sich Bemühungen, die es für Behinderte erleichtern zu Informationen und Informationstechnologien zu gelangen. Die dritte Ebene beruht auf der Suche nach Wegen, um die behinderten Menschen über ihre Rechte zu informieren, ihr Selbstbewusstsein zu stärken und sie in der Gesellschaft zu integrieren, (Michalíková, 2003, S. 12).

Die Hauptrolle bei der Realisation dieser Absichten spielen sowohl die staatlichen Medien, wie Slowakische Television und Slowakisches Rundfunk als auch Presse und offizielle Broschüren von Ministerium für Arbeit, Sozialordnung und Familie, erklärt Michalíková (2003).

Diverse Rechtssysteme und Subsysteme betrachten gesundheitliche Behinderung aus anderen Blickwinkeln, und verwenden dabei unterschiedliche Beurteilungskriterien der Behinderung (Repková & Sedláková, 2011). Ein Teil wird über Bildungsgesetze ein anderer über Sozialversicherungsgesetze, über Arbeitsgesetz, Gesetz über Kompensationsbeiträge und Gesetz über Dienstleistungen in Beschäftigung geregelt. Die gegenwärtige Sozialpolitik stützt sich vor allem auf das Antidiskriminierungsgesetz, das auf den Prinzipien der Staatsverfassung, internationalen Übereinkünften und den Rechten der Europäischen Union basiert (Repková & Sedláková, 2011). Weiter erklären Repková und Sedláková (2011), dass die Slowakei seit sie das Antidiskriminierungsgesetz in ihre Rechtsordnung aufgenommen hat, zu den Ländern mit komplexer Regelung des Diskriminierungsverbots zählt.

Im Kontext der beruflichen Situation intellektuell Behinderten ist das Antidiskriminierungsgesetz von besonderer Bedeutung für ihre erfolgreiche Inklusion. § 6 (1) des Antidiskriminierungsgesetzes (2004) besagt:

In conformity with the principle of equal treatment, any discrimination shall be prohibited in employment relations, similar legal relations and related legal relations on grounds of sex, religion or belief, racial, national or ethnic origin, disability, age and sexual orientation. Antidiscrimination Act (2004, S. 3).

§ 7 (1) Refusal or omission of the employer to take appropriate measures to enable a person with a disability to have access to employment, to the work of certain type, to promotion or other advance or to training shall be also deemed to constitute indirect discrimination based on disability; this does not apply if the adoption of such measures would impose a disproportionate burden on the employer. Antidiscrimination Act (2004, S. 4).

Zurzeit wird der berufliche Alltag von Personen mit IB in Form von Beschäftigung in geschützten Werkstätten, oder geschützten Arbeitsplätzen organisiert. Inzwischen wird auch vermehrt die Meinung vertreten, diese Personengruppen immer mehr auf dem freien Arbeitsmarkt zu beschäftigen, erklärt Michalíková (2003). Allerdings weist sie darauf hin, dass es nur wenige Arbeitsstellen gibt, die den Qualifikationen und Fähigkeiten intellektuell Behinderten entsprechend angepasst wären. Eine große Barriere in erfolgreichen Integration von Menschen von IB stellen laut Michalíková (2003) die negativen Einstellungen der Arbeitgeber gegenüber dieser Personengruppe dar (S. 8).

7 Messung der Einstellungen gegenüber Menschen mit (intellektueller) Behinderung

„Einstellungen sind keine beobachtbaren Phänomene, sondern gedankliche Konstrukte, die sich zur Vorhersage oder zur Erklärung des offenen Verhaltens gegenüber Einstellungsobjekt als nützlich erweisen sollten.“ (Tröster, 1990, S. 60) Das folgende Kapitel präsentiert einen Überblick über die Methoden zur Messung von Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderungen. Laut Antonak und Livneh (1995) können zwei Kategorien von direkten und indirekten Methoden der Einstellungsmessungen zu Personen mit Behinderungen unterschieden werden.

7.1 Direkte Messmethoden

Unter direkten Methoden können solche Methoden verstanden werden, in denen die Respondenten darüber entweder informiert werden, dass ihre Einstellungen gemessen werden. Sie können Ihnen aber auch durch die Natur der Einstellungsmesstechnik bewusst werden (Antonak & Livneh, 1995, S. 4).

7. 1. 1 Direkte Befragungen

Um ein breites Spektrum an Information über Einstellungen zu Behinderten zu gewinnen, wird oft eine große Anzahl an Respondenten über ihre Ansichten über Themen, die mit Behinderung verbunden sind, befragt. Meistens werden Fragen nach Behinderten in der Familie, Schule, Beruf oder Freizeit gestellt, die Hinweise über den Grad ihrer Akzeptierung geben. („z.B. Würden Sie ihr Kind mit einem behinderten Kind spielen lassen?“) Andere Themen befragen den Kenntnisstand über Behinderung („z. B. Wodurch kommt es zur Geburt eines behinderten Kindes?“) oder erfassen emotionale Reaktionen auf Behinderte (z.B. Fühlen sie sich unsicher in Gegenwart eines Behinderten?“), Tröster (1990, S.65). Auch Fragen nach Integrationsbereitschaft werden gestellt. (Z.B. „Sind Sie der Meinung, dass behinderte Kinder zusammen mit nichtbehinderten Kindern unterrichtet werden sollen?“) erwähnt Tröster (1990, S.65).

Nicht nur die befragten Themen, sondern auch die dazu verwendeten Instrumente sind sehr abwechslungsreich. Tröster (1990) nennt hier Fragebögen mit offenen oder geschlossenen Fragen, standardisierte oder halb-standardisierte Interviews,

Adjektivskalen, Polaritätenprofile, Ratingskalen und teilweise auch projektive Verfahren (S. 66). Meistens beabsichtigen diese die Stereotype über Behinderte oder Gefühle und emotionale Reaktionen der Respondenten gegenüber Behinderten aufzufassen, erklärt Tröster (1990). Es wird hier eher Festhalten allgemeiner Haltungen von Bevölkerung als eine Quantifizierung individueller Einstellungen angestrebt. Die Befragungsergebnisse werden in Form von Antworthäufigkeiten, Durchschnittswerten oder Prozentangaben dargestellt.

Tröster (1990) nennt einige Probleme, die mit dieser Untersuchungsart zusammenhängen. Als erstes behauptet Tröster (1990), dass es „den subjektiven Überzeugungen und Wertmaßstäben des Untersuchers eine entscheidende Bedeutung“ (S. 69) in dreifacher Hinsicht zukommt: a) bei Auswahl und Formulierung der Fragen, b) bei Antwortinterpretationen und c) bei Bewertung der Antworthäufigkeiten mit Rücksicht auf ihre Relevanz für die Haltung der Bevölkerung gegenüber behinderten Menschen. Als zweites Problem beschreibt er die mangelhafte empirische Überprüfung von Reliabilität und Validität.

Fragebögen (Opinion Surveys)

„Wenn Untersuchungsteilnehmer schriftlich vorgelegte Fragen (Fragebögen) selbstständig schriftlich beantworten, spricht man von einer schriftlichen Befragung.“ (Bortz & Döring, 2006, S.252). Diese Variante verlangt nach hoher Strukturierbarkeit der Inhalte der Befragung, wobei der Interviewer nicht in die Befragung steuernd eingreift. Somit stellt hier die Unkontrollierbarkeit der Erhebungssituation einen Nachteil dar. Allerdings lässt sich diese unter standardisierten Bedingungen unterbinden, und zwar durch Anwesenheit eines Untersuchungsleiters bei Möglichkeit von gleichzeitiger Vorgabe mehreren Untersuchungsteilnehmer. Vorteil von dieser Methode ist ihre günstige und anonyme Durchführung (Bortz & Döring, 2006).

Bei den sogenannten „Opinion Surveys“ (Einstellungsfragebögen) werden die Respondenten nach ihren Ansichten, Meinungen, Einstellungen, Gefühlen oder Absichten gegenüber einem bestimmten Einstellungsobjekt befragt. Es besteht die Möglichkeit, die Fragen offen (nichtstrukturiert) oder geschlossen (strukturiert) zu formulieren. Bei strukturierten Einstellungsfragebögen müssen die Versuchspersonen von einer Anzahl vorgegebenen Antwortmöglichkeiten bzw. mehrere Ant-

worten aus gegebenen Kategorien auswählen. Bei den unstrukturierten Opinion Surveys ist es den Respondenten erlaubt nicht nur Antworten anzugeben, sondern diese auch zu erklären oder zu begründen. (Antonak & Livneh, 1995, S.4).

Eine moderne Befragungsalternative findet in Form von Online-Fragebogen statt. Laut Bortz und Döring (2006) werden sie „aufgrund ihrer vergleichsweise geringen Kosten in der Marktforschung“ immer populärer (S.261). Der größte Vorteil dieser Untersuchungsart liegt in der Möglichkeit, räumlich verstreute Personen über Internet, E-Mail oder Chat zu erreichen, schreiben Bortz und Döring (2006). „Ist man an einer probabilistischen Stichprobenkonstruktion interessiert, so wird man den WWW-Fragebogen nicht einfach der gesamten Netzöffentlichkeit präsentieren, sondern ihn..., per E-Mail nur den gezielt in das Sample gezogenen Individuen oder Gruppen bekannt machen.“ (Bortz & Döring, 2006, S.261).

Interviews

Ein Interview verlangt direkte verbale Interaktion zwischen dem Untersucher und dem Respondenten. Es kann entweder übers telefonische Gespräch oder in Form einer “face-to-face” Begegnung stattfinden (Antonak & Liventh, 1995, S. 6). Die Fragen der Interviews können von „völlig offen“ bis „vollständig standardisiert“ ablaufen und zwar unabhängig davon, ob die Befragung auf mündliche oder schriftliche Art stattfindet. Die Antworten des Respondenten sind in angebrachter Weise festzuhalten, z. B. in Form von Notizen eines fertigen Formulars, unmittelbare Eingabe in den PC oder elektronischen Aufzeichnungen. Standardisiertes oder vollständig strukturiertes Interview verlangt präzise formulierte Fragen, wobei Formulierung und Abfolge der Fragen eindeutig vorgegeben und für den Interviewer verbindlich sind. Aus diesem Grund sollen die Respondenten die Fragen möglichst kurz beantworten. Standardisierte Interviews sind besonders für klar festgelegte Themengebiete geeignet, über die bereits detaillierte Vorkenntnisse vorliegen. (Bortz & Döring, 2006)

Auf der anderen Kontinuumsseite stehen die nichtstandardisierten (unstrukturierten oder qualitativen) Interviews, wo der Untersucher nur einen thematischen Rahmen bekommt während ihm die Gesprächsführung offen überlassen bleibt. Es ist für Themenbereiche gut geeignet, die für den Befragten unangenehm und schwierig zu beantworten sind. Deshalb benötigt die Befragungssituation einen

sensiblen Zugang des Interviewers. Bewährt hat sich das nichtstandardisierte Interview hauptsächlich in explorativen Studien. Zweck dieser liegt darin einen Überblick über „komplexe Einstellungsmuster und Motivstrukturen“ zu gewinnen, oder in erster Orientierung über Ansichten zu einem Thema, erklären Bortz und Döring (2006, S.239).

Zu den Hauptnachteilen der Interviewmethode zählt Kreuz (2002) den enormen Zeitaufwand, hohe finanzielle Kosten als auch Effekte des Interviewers (S. 74). Unter „Interviewereffekten“ verstehen Bortz und Döring (2006) Verfälschungen der Untersuchungsergebnisse, die der Interviewer gewöhnlich unabsichtlich verursacht. „So können z. B. Alter, Geschlecht, Aussehen, Persönlichkeit, Einstellungen und Erwartungen des Interviewers die Antworten der Befragten beeinflussen ohne, dass der Interviewer dies weiß.“ (S.246).

Rangreihen (Rankings)

Die Respondenten werden in den sogenannten Rankings gebeten, meistens ca. 20 Aussagen oder Begriffe nach einer Hierarchie zu ordnen. Zum Beispiel könnte die Versuchsperson mehrere vorgegebenen Behinderungsarten nach ihrem Ausmaß an Funktionsbeeinträchtigung in eine Rangreihung bringen. Diese Methode wurde oft verwendet, um Gruppen von Respondenten in ihren Einstellungen gegenüber behinderten Menschen zu vergleichen (Antonak & Livneh, 1995, S. 7).

Soziometrische Techniken

Kreuz (2002) erklärt die soziometrischen Techniken der Einstellungsmessung als „Versuch den konativen beziehungsweise Verhaltensaspekt der Einstellung zu erheben.“ (S. 75). Mit dieser Methode können z.B. Kinder danach befragt werden, wie sehr sie ihre Klassenkollegen mit IB mögen. „Sociometrics were used to establish the relative frequencies of acceptance and rejection, and the rankorder position of every child with regard to sitting together in class, playing after school and studying together.“ (Žic, & Igric, 2001, S. 207). Die Ergebnisse der soziometrischen Untersuchung können in einer Art Soziogramm abgebildet werden. Dieses veranschaulicht zum Beispiel die Häufigkeit, wie oft ein Kind oder eine Gruppe ausgewählt wurden. Somit können zum Beispiel die beliebtesten Schüler einer

Klasse identifiziert werden. (Antonak & Livneh, 1988, zitiert nach Kreuz, 2002, S. 75).

Adjektivskalen (Adjective Checklist)

Die ursprüngliche 300-item "Adjective Check List " (ACL) wurde von Gough (1960, zitiert nach Kreuz, 2002, S. 75) zur Ermittlung der Persönlichkeit und des Selbstkonzeptes konstruiert. Später wurde sie zur Messung der Einstellungen gegenüber behinderten Personen verwendet. Bei den Adjektivskalen wird den Respondenten eine Liste von Adjektiven vorgegeben. Sie müssen jene Eigenschaftsworte ankreuzen, von denen sie meinen, dass sie auf ein gewisses Einstellungsobjekt zutreffen, erklärt Kreuz, (2002).

Methode des Paarvergleichs (Paired-Comparison Scales)

Bei einem Dominanzpaarvergleich soll der Urteiler anführen, bei welchem von zwei Objekten das untersuchte Merkmal stärker ausgeprägt ist bzw. „welches Objekt bezüglich des Merkmals dominiert“ (Bortz & Döring, 2006, S. 157). Kreuz (2002) führt an, dass z.B. verschiedene Behinderungsarten auf diese Art miteinander verglichen werden können, in dem jede Behinderungsart mit allen anderen verglichen“... wird (S.76). Außerdem können mögliche Paare oft auch zweimal in umgekehrter Reihenfolge vorgegeben werden. Dadurch kann für jeden Befragten eine Rangreihe gebildet werden. Allerdings kritisieren Schmidt, Brunner und Mummendey (1975, zitiert nach Kreuz, 2002, S.76), dass diese Methode ...„bei einer größeren Zahl von Reizen unökonomisch und für die Praxis relativ unzumutbar“ wird.

Ratingskalen

Bei Ratingskalen müssen die Respondenten das Maß ihrer Zustimmung beziehungsweise Ablehnung zu jedem der vorgegebenen Items bezüglich eines Einstellungsobjekts angeben. Am öftesten von den Ratingskalen werden Semantische Differentialskalen und Likert-Skalen gebraucht, berichtet Kreuz (2002).

Semantische Differential-Skalen

Es handelt sich hier um „ein Skalierungsinstrument zur Messung der konnotativen Bedeutung bzw. der affektiven Qualitäten beliebiger Objekte oder Begriffe“ schreiben Bortz und Döring (2006, S.185). Das Semantische Differential setzt sich aus 20-30 siebenstufigen bipolaren Ratingskalen zusammen, auf denen das Objekt der Beurteilung eingestuft wird. Es ist besonders geeignet, für die Messung von Stereotypen (Bortz & Döring, 2006).

Likert-Skalen

Bei den Likert-Skalen ... „werden zunächst möglichst viele Behauptungen (ca. 100), die unterschiedliche Ausprägungen des untersuchten Merkmals repräsentieren, gesammelt.“ (Bortz & Döring, 2006, S.224). Kreuz (2002) merkt an, dass bei der Itemsformulierung darauf geachtet werden soll, dass sowohl Items verwendet werden sollten, „bei denen eine Zustimmung eine positive Einstellung ausdrückt, als auch solche, bei denen eine Ablehnung eine positive Einstellung ausdrückt“ (S. 77). Der Testwert der befragten Person entspricht der Summe der angekreuzten, kategorienspezifischen Skalenwerte. Häufig wird auch ein durchschnittlicher Gesamtestwert berechnet. Der Nutzen der Durchschnittsscores beruht darin, dass fehlende Werte kompensiert werden, wenn man den Summenscore jeder Person durch die Zahl der von ihr beantworteten Items teilt (Bortz & Döring, 2006).

7.1.2 Soziale Distanzskalen

Bogardus (1933, zitiert nach Antonak & Livneh, 1995, S.9) hat als erster eine Soziale Distanzskala aus modifizierten Thurstones „Methode der gleicherscheinen- den Intervalle“ entwickelt. Die Skala besteht aus sieben gleich erscheinenden Intervallen, die der Befragte in Betracht ziehen soll, in Bezug auf ein oder mehrere Einstellungsobjekte.

Soziale Distanzskalen werden eingesetzt, um die Integrationsbereitschaft gegenüber Behinderten oder gegenüber einzelnen Behindertengruppen auf eine möglichst direkte Weise zu erfassen. Dazu werden eine Reihe verschiedener sozialer Rollenbeziehungen vorgegeben, die sich im Hinblick auf die darin einbegriffene soziale Nähe der Partner unterscheiden. Die Respondenten werden nun nach ihrer Bereitschaft gefragt eine Behinderte Person in diesen unterschiedlich engen sozialen Beziehungen zu akzeptieren. ... Jede der vorgegebenen Rollen (z.B. als

Ehepartner, als Freund, als Arbeitskollege, als Nachbar) repräsentiert eine bestimmte Stufe, der sozialen Nähe bzw. sozialen Distanz. (Tröster, 1990, S. 81)

7.2 Indirekte Meßmethoden

Indirekte Methoden der Einstellungsmessung bringen Antworten, die nicht im wahrsten Sinne des Wortes festgestellt werden. Antonak und Livneh (1995) unterscheiden vier Klassen von Indirekten Messmethoden: Projektive Verfahren, Getarnte Verfahren, Verhaltensbeobachtungen, und physiologische Methoden.

7.2.1 Physiologische Methoden

Mittels physiologischer Methoden wird versucht Einstellungen über die unwillentlichen bzw. unbewussten Reaktionen des Körpers, die über das autonome Nervensystem reguliert werden, zu erfassen. Die Messung erfolgt aufgrund Aufzeichnens von z.B. Blutdruck, Herzrate, Pupillenerweiterung oder Sprechmusters, welches als Indikator der autonomen Erregung dienen soll, erklären Antonak & Livneh (1995). Cook und Sellitz (1964, zitiert nach Antonak & Livneh, 1995, S. 11) haben angenommen, dass höheres Maß an emotionaler Erregung mit negativer Einstellung zusammenhängt. Allerdings kann diese Korrelation nicht unkritisch übernommen werden. (Scott, 1968, zitiert nach Antonak & Livneh, 1995, S. 11).

7.2.2 Verhaltensbeobachtung

Unauffällige Verhaltensbeobachtung beinhaltet solche, in denen sich der Respondent freiwillig oder auch ohne es zu wissen durch spezifisches Verhalten in einem natürlichen Setting beteiligt. (z.B. ob er einer Person mit Behinderung hilft, oder Geld für eine Organisation zur Unterstützung von Menschen mit bestimmter Behinderung spendet.) Weiter zählen zu Verhaltensbeobachtungen auch solche, in denen der Respondent damit einverstanden ist, an gewissen Rollenspielen teilzunehmen, wo er oder sie reale Lebenssituationen simuliert. (Antonak & Livneh, 1995, S.11.)

7.2.3 Projektive Verfahren

„Projektive Verfahren zielen hauptsächlich auf unbewusste, der bewussten Reflexion jedenfalls nur schwer zugängliche Gegebenheiten ab“, erläutert Kubinger (2006, S. 265). In diesem Zusammenhang berichten Antonak und Livneh (1995) über die Vermutung, dass die Respondenten ihre wahren Einstellungen in die Aufgabe projizieren werden. Anschließend werden dann diese Projektionen durch einen klinisch geprüften Experten interpretiert. Kubinger (2006) betont dass bei der Anwendung solcher Verfahren daher „ausreichende Kenntnisse tiefenpsychologischer Annahmen sowie insbesondere deren Akzeptanz seitens Testleiters“ erforderlich sind (S. 265).

Im Hinblick auf die Testinstruktion projektiver Verfahren ist es üblich, die getestete Person im Unklaren zu lassen, oder ihr sogar über die Testinstruktion eine andere als angegebene Messintention zu suggerieren. Das Testmaterial projektiver Verfahren ist ziemlich mehrdeutig, was daher dem Respondenten viel Freiheit im Testverhalten ermöglicht. Gerade dieses soll zur „Materialisierung“ des Unbewussten verhelfen, so Kubinger (2006, S. 265).

Antonak und Livneh (1995) nennen verschiedene Arten projektiver Techniken, die nach Art der Stimuli oder Aufgabentyp unterschieden werden: Association Techniques, Construction Techniques, Completion Techniques, Choice or Ordering Techniques, Expressive Techniques. Für eine nähere Beschreibung dieser Typen wird auf Antonak und Livneh (1995, S. 12) verwiesen. „Projektive Verfahren werden heute vornehmlich als Hilfsmittel der Exploration und der Bildung diagnostischer Hypothesen empfohlen“ (Guthke, Böttcher & Sprung, 1991, zitiert nach Kubinger, 2006, S. 264). Tröster (1990, S. 92) kritisiert Projektive Verfahren hinsichtlich der psychometrischen Gütekriterien: Objektivität, Reliabilität und Validität. Außerdem erwähnt Kreuz (2002), dass auch die häufig „angenommene Reduzierung der sozial erwünschter Antworten auch nicht als empirisch gesichert“ gilt (S.81).

7.2.4. Getarnte Verfahren (Disguised Procedures)

Getarnte Verfahren beinhalten solche Methoden, in denen a) den Respondenten unklar ist, was das wahre Untersuchungsziel ist, b) wo man sie glauben lässt, dass sie keine Kontrolle über ihre Antworten haben, oder c) man lässt sie glauben, dass der Untersuchungszweck ein anderer ist, als was es wirklich darstellt, erklären Antonak und Livneh (1995, S. 12.).

7.3 Probleme der Erfassung der Einstellungen gegenüber Behinderten

Die vorausgegangene Übersicht von Verfahren zur Erfassung von Einstellungen gegenüber Behinderten präsentiert, dass diese in zweifacher Hinsicht auf verbalen Vermittlungsprozessen beruhen:

Zum einen werden die Respondenten mit verbalen Stimuli (Fragen, Feststellungen und Aussagen über Behinderte) konfrontiert, zum anderen wird ihre Einstellung gegenüber Behinderten aus ihren verbalen Reaktionen auf diese verbalen Stimuli (Antworten, Stellungnahmen zur Fragen und Aussagen über Behinderte) erschlossen (Tröster, 1990, S. 92).

Mit beiden Aspekten der verbalen Vermittlungsprozesse - sowohl der Vorgabe verbalen Stimuli, als auch der Erschließung der Einstellung aus den verbalen Reaktionen sind Probleme verbunden, erklärt Tröster (1990). Diskutabel bei der Vorgabe verbalen Stimuli ist, ob bei allen Respondenten auch richtiges und gleiches Verständnis über die sprachlich vermittelte Verbindung der Behindertengruppe oder Behinderung vorliegt, betont Tröster (1990). Auch Cloerkes (2007) deutet darauf hin, dass das „Einstellungsobjekt kognitiv überhaupt präsent und bedeutsam“ sein muss (S. 111). Zum Beispiel erwähnt er, dass die meisten Befragten behinderte Menschen nur unzureichend kennen und schon überhaupt nicht die Arten der Behinderung differenzieren können.

Als weiteren Kritikpunkt der verbalen Verfahren zur Einstellungsmessung führt Tröster (1990) an, dass die Mehrheit der Items negativ formuliert sind, deren Folge das Leiten der Aufmerksamkeit der Befragten auf hauptsächlich unvorteilhafte Aspekte der Behinderten sein könnte. Gleichzeitig bietet er die Möglichkeit an, dieses Problem zu minimieren, in dem in der Skala eine Ausgewogenheit zwischen positiv und negativ formulierten Items gegeben ist.

Probleme der Einstellungsmessung entstehen nicht nur durch die Vorgabe verbaler Stimuli sondern auch durch „die Erschließung der Einstellung gegenüber Behinderten aus den verbalen Reaktionen der Respondenten“ (Tröster, 1990, S. 95). Da die meisten Einstellungsmessungen auf Selbstbeschreibung der Befragten basieren, dass die Respondenten meist die Absicht der Untersuchung und auch

die Bedeutung ihrer Antworten hinsichtlich der darin zum Ausdruck kommende Haltung kennen, sind die Erfassungen der Einstellungen gegenüber Behinderten anfällig für Verfälschungstendenzen. (Tröster, 1990).

In diesem Zusammenhang beschreibt Kreuz (2002) vier Arten von Antworttendenzen, die die Ergebnisse der Einstellungsmessung gegenüber behinderten Personen verzerren können:

Aquiescence Response Style auch Zustimmungstendenz genannt, bezeichnet „die Tendenz von Versuchspersonen – unabhängig von Inhalt der Items - Zustimmungskategorien („Jasager“) (bzw. Ablehnungskategorien; „Neinsager“) anzukreuzen“ (Kreuz, 2002, S. 89). Mit Verfälschungstendenzen sind laut Kreuz (2002) Antworttendenzen gemeint, die sich in Falschantworten Lügen oder Selbstbeschönigungen äußern (S. 90). Nichtbeantwortung charakterisiert die Antworttendenz, Antworten anzukreuzen, die mit einer neutralen Kategorie übereinstimmen. Dieser Antwortstil ist laut Kreuz oft bei Erfassung der Einstellungen gegenüber behinderten Menschen zu finden. Social Desirability Response Style beschreibt Cloerkes (2007) als „vorurteilsfreie“ Reaktionen im Sinne der „sozialen Erwünschtheit“ (S. 111). Diese werden von Respondenten oft ausgedrückt, um sich im „positiven Licht darzustellen“, soziale Anerkennung ihrer Umwelt zu erhalten und darin nicht unangenehm aufzufallen. (Tröster 1990, S. 96)

Cloerkes (2007) weist auf weitere Kritikpunkte der Einstellungsforschung hin. Unter anderem auf zu kleine Stichproben mit Verzerrungen bei der Auswahl, die überzogene Interpretation der Daten zu Folge haben. Als nächstes nennt er die Schwächen der verwendeten Messinstrumente. Weiter kritisiert er häufige Benützung von „Wissensfragen“ und „Überschätzung von viel Wissen über Behinderungen als Indiz für positive Einstellungen gegenüber Behinderten“, die hauptsächlich auf affektive Komponente der Einstellung zurückzuführen sind (S.111). Schlussendlich wird von Cloerkes (2007, S. 111) die mangelhafte Differenzierung zwischen der Bewertung von „Behinderung“ und der Einstellung zum „behinderten Menschen“ selbst hervorgehoben.

EMPIRISCHER TEIL

8 Fragestellungen

Die Vorliegende Arbeit hat sich mit mehreren Forschungsfragen beschäftigt. Zur besseren Übersicht werden im nächsten Abschnitt die wichtigsten Ziele und Forschungsfragen in vier Hauptbereiche unterteilt.

Fragestellung 1

Werden objektiv vergleichbare berufliche Fähigkeiten intellektuell behinderter und gesunder Bewerber von Personalverantwortlichen auch gleich eingeschätzt?

Fragestellung 2

Bevorzugen Personalverantwortliche bei der Auswahl zur Einstellung für einfache Hilfsberufe eine der Personengruppen (entweder Menschen ohne oder mit intellektueller Behinderung)? Falls eine dieser Personengruppen bevorzugt eingestellt wird, ist die Einstellungstendenz abhängig von a) der Attraktivität der fiktiven Person, b) der Zugehörigkeit zu einer dieser Personengruppen oder c) der Interaktion dieser zwei Variablen?

Fragestellung 3

Gibt es in den verschiedenen Berufsbildern Unterschiede hinsichtlich der Einstellungstendenz von Personengruppen mit und ohne intellektuelle Behinderung?

Fragestellung 4

Haben soziodemographische Merkmale wie Geschlecht, Alter, Bildungsgrad und Kontakt zu intellektuell Behinderten einen Einfluss auf die Einstellung zu Menschen mit intellektueller Behinderung?

9 Operationalisierung

Die Erforschung von Einstellungen gegenüber Menschen mit IB erfolgte in dieser Untersuchung mit Hilfe von einem zu zweit selbstkonstruierten Online-Fragebogen in Zusammenarbeit mit Sumereder (2013). Es gab zwei inhaltlich gleiche Versionen. Erste wurde in deutscher Sprache konstruiert und wurde in Österreich durchgeführt. Die zweite Version war auf Slowakisch und wurde im Rahmen dieser vorliegenden Arbeit zur Untersuchung der Einstellungen angewendet. Der Link zu dem Online-Fragebogen wurde via E-Mail an diverse slowakische Unternehmen gesendet und an die Personalverantwortlichen der Firmen adressiert. Diese wurden schriftlich über das Themengebiet der einfachen Hilfsberufe und der ungefähren Bearbeitungsdauer informiert. (Ein Beispielfragebogen in der deutschen Sprache befindet sich im Anhang, Anlage 1.) Für die Onlinebefragung wurden einfache Hilfsberufe ausgewählt, die sowohl gesunde als auch Menschen mit Behinderungen ausüben können.

Die Befragung erfolgte in 3 aufeinander folgenden Phasen. In der ersten Phase wurden die Respondenten gebeten, die Wichtigkeit von 6 vom Arbeitsmarktservice als erforderlich angegebenen Anforderungskompetenzen für diverse einfache Hilfsberufe zu beurteilen (Schabmann & Klicpera, 2000). Die Personen bewerteten 4 Berufe von 6 möglichen Berufsalternativen (Reinigungshilfskraft, Gartenhilfskraft, Lagerhilfskraft, Fabrikhilfskraft, Prospektverteiler und Textilreinigungshilfskraft).

Die zufällige Auswahl der Berufe wurde automatisch über eine Funktion des Fragebogens generiert. Die subjektive Beurteilung der Wichtigkeit einzelner Kompetenzen konnten die Befragten mittels einem Läufer angeben werden, der zwischen Werten von 0% -100% bewegt werden konnte, wobei 0 sehr unwichtigen Eigenschaften und 100 sehr wichtigen Eigenschaften zugeordnet werden sollte. Im folgenden Teil wird ein Überblick von den verwendeten einfachen Hilfsberufen und den dafür erforderlichen Basiskompetenzen von Schabmann & Klicpera (2000) gegeben.

Reinigungshilfskraft: 1. Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen, 2. gute sprachliche Ausdrucksfähigkeit und Sprachverständnis, 3. selbstständiges

und eigenverantwortliches Arbeiten 4. Ordnungsliebe /Reinlichkeit, 5. körperliche Belastbarkeit insbesondere Ausdauer 6. sicherheits-konformes Verhalten (besonders im Umgang mit elektrischen Geräten).

Gartenhilfskraft: 1. körperliche Belastbarkeit insbesondere Körperkraft und Ausdauer, 2. selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten, 3. Genauigkeit und Zuverlässigkeit, 4. Teamfähigkeit, 5. Kommunikationsfähigkeit, 6. Einsatzbereitschaft.

Lagerhilfskraft: 1. Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen, 2. körperliche Belastbarkeit (Kraft, Ausdauer), 3. Merkfähigkeit (Produkte), 4. Teamfähigkeit, 5. Verlässlichkeit, 6. Kommunikationsfähigkeit.

Fabrikhilfskraft: 1. Einsatzbereitschaft insbesondere Flexibilität, 2. körperliche Belastbarkeit, 3. Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen, 4. Daueraufmerksamkeit, 5. Genauigkeit, 6. Sicherheits-konformes Verhalten.

Prospektverteiler: 1. körperliche Belastbarkeit, vor allem Ausdauer, 2. Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen, 3. Zuverlässigkeit, 4. Einsatzbereitschaft, 5. Genauigkeit, 6. Orientierungssinn.

Textilreinigungshilfskraft: 1. körperliche Belastbarkeit, 2. Konzentrationsfähigkeit (Sortieren der Kleider), 3. Handgeschicklichkeit, 4. genaues Arbeiten (vor allem im Gebrauch mit Reinigungsmitteln), 5. gepflegtes Äußeres, 6. Freude am Kundenkontakt.

Die zweite Befragungsphase präsentierte den Respondenten vier Vignetten (Beispiele mit Kurzbeschreibung von fiktiven Bewerbern), die um eine einfache Hilfsberufsstelle angesucht haben. Wenn in der ersten Phase die Wichtigkeit von Kompetenzen des Berufs Reinigungshilfskraft vom Befragten beurteilt wurden, bekam er automatisch in der zweiten Phase eine Bewerbung um die Stelle als Reinigungshilfskraft von entweder einer gesunden Person oder einer Person mit IB. Die Kurzbeschreibungen der Geschichten waren für gesunde und behinderte fiktive Personen gleich, bis auf die Tatsache, dass im Falle einer Vignette mit Behinderung, diese mit einem Satz oder Satzteil eingebaut wurde.

Dementsprechend sollten die Respondenten in der zweiten Phase ihre subjektive Einschätzung über die mögliche Wahrscheinlichkeit angeben, mit der die vorgestellte Vignettenperson über die erforderlichen Kompetenzen zur geeigneten Erfüllung des angestrebten Hilfsberufes verfügt. Es wurden also immer zuerst 4 Berufe auf 6 verschiedene Kompetenzen und dann den Berufen parallel 4 fiktive Personen in Bezug auf die Auftrittswahrscheinlichkeit dieser Kompetenzen beurteilt. (Dabei wurde die Zuteilung von Vignetten „gesund“ oder „behindert“ zufällig randomisiert.)

Die Beurteilung der Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins der 6 einzelnen beruflichen Kompetenzen erfolgte anhand einer 4-stufigen Skala (Kategorie 1: 0 bis 25 %; Kategorie 2: 25 bis 50 %; Kategorie 3: 50 bis 75 %; Kategorie 4: 75 bis 100 %). Im Anschluss daran wurden die Respondenten gefragt, ob sie als Personalverantwortliche die, in den Vignetten beschriebenen Personen, für den angestrebten Beruf einstellen würden, wobei sie zwischen zwei Antwortalternativen (ja und nein) auswählen konnten.

Die dritte Phase der Erhebung erfragte demographische Daten z.B. Geschlecht, Alter, den höchsterreichten Bildungsgrad und den Kontakt zu Menschen mit IB.

Das Befragungsinstrument wurde auf Grundlagen der „Erwartungs-Mal-Wert-Theorien“ der Motivation aufgebaut. Diese basieren auf Annahme, dass „eine Person jene Alternative wählt, die ihr am liebsten ist“ Kirchler (2005, S. 346), oder mit anderen Worten die Alternative, die am attraktivsten ist. Dies ist jene Alternative, die den höchsten Gewinn bringt (= Attraktivität A). Bei dieser ist „das Produkt der Wahrscheinlichkeit eines bestimmten Ergebnisses (=Erwartung E) und der Wertschätzung des Ergebnisses(=Wert W) am höchsten“, erklärt Kirchler (2005, S. 346). In der Formel 1 ist die Beziehung der einzelnen Komponenten dargestellt.

Formel 1.

$$A = E * W$$

In weiterer Folge wird der Bezug der Erwartungs-Mal-Wert-Theorie mit dem Onlinefragebogen näher erläutert. „A“ stellt den Attraktivitätswert der fiktiven Person

dar, und ergibt sich aus dem Wert „W“ der Beurteilung der Wichtigkeit einzelner berufsrelevanten Eigenschaften multipliziert mit der Erwartung „E“ bzw. Einschätzung der Wahrscheinlichkeiten, in welchen Ausmaß die vorgestellte fiktive Person über die einzelnen berufsrelevanten Eigenschaften verfügt. Daraus resultiert, dass Personen, denen der Beurteiler eine hohe Auftrittswahrscheinlichkeit von für ihn subjektiv wertvollen Eigenschaften zuschreibt, über höhere Werte in der Attraktivität verfügen sollten, als Personen mit geringen Wahrscheinlichkeiten der erforderlichen Kompetenzen, bzw. wenn diese Kompetenzen dem Beurteiler weniger relevant erscheinen. Als nächstes lässt sich daraus schließen, dass fiktive Personen mit hohen Attraktivitätswerten eher eingestellt werden als Personen mit niedrigen Attraktivitätswerten.

Dies sollte unabhängig von der Zugehörigkeit der fiktiven Bewerber zu der Gruppe von gesunden oder intellektuell behinderten Personen sein. Falls eine Person trotz hohen Attraktivitätswerten nicht eingestellt wird, wäre es annehmbar, dass der Beurteiler nicht theoriekonform handeln würde. Diese Verhaltenstendenz könnte ein Hinweis sein, dass die Tatsache, dass z.B. eine Person mit IB trotz hohen Attraktivitätswerten wegen ihrer Behinderung nicht eingestellt wird und nicht wegen ihrer mangelnden beruflichen Fähigkeiten. Somit hätte die Gegebenheit des „Behindertseins“ einen Einfluss auf die Einstellungstendenz des Respondenten.

10 Stichprobenbeschreibung

Die Online Befragung hat im Zeitraum zwischen 15.06.2012 und dem 22.08.2012 stattgefunden. 3208 zufällig ausgesuchten E-Mail Adressen des Slowakischen Online-Firmentelefonbuches wurden angeschrieben, mit der Bitte den Online-Fragebogen auszufüllen. Dieser wurde 342-mal abgerufen, wobei davon 105 vollständig ausgefüllt worden sind. Die in die Untersuchung miteinbezogenen Firmen sind vor allem aus Branchen Bauwesen, Reinigungswesen, Hotellerie, Landschaftsgestaltung und Lagerbetriebe ausgewählt worden. In Tabelle 2 wird die geschlechtliche Verteilung der Stichprobe vollständig ausgefüllten Fragebögen dargestellt.

Tabelle 2

Geschlechtliche Verteilung (Häufigkeiten und Prozente).

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	weiblich	58	55.2
	männlich	47	44.8
	Gesamt	105	100.0

Die Stichprobe von 105 slowakischen Respondenten setzte sich aus 58 weiblichen und 47 männlichen Personen. Das Alter bewegte sich zwischen 23 und 70 Jahren, wobei der Alterdurchschnitt bei 41.6 Jahren lag. Die Stichprobe setzte sich aus vorwiegend höher gebildeten Personen. Mittelschulische Ausbildung ohne Maturabschluss besaß nur 1.9 Prozent, mit Matura waren es 37.1 Prozent. Der Rest der Stichprobe hat entweder die erste Stufe der höheren Bildung oder Bachelor erreicht, davon also 10.5 Prozent, und die Mehrheit mit 50.5 Prozent der Respondenten hatte den höheren akademischen Status auf zweiter Stufe erlangt, die mit Master, Magister, Diplomingenieur oder Doktor gleichzusetzen ist. Die Verteilung der Häufigkeiten und Prozente in den Bildungsniveaus präsentiert die Tabelle 3.

Tabelle 3

Formale Bildung (Häufigkeiten und Prozente).

	Häufigkeit	Prozent
Mittelschulische Ausbildung ohne Maturaabschluss	2	1.9
Mittelschulische Ausbildung mit Maturaabschluss	39	37.1
Höhere Bildung, erste Stufe/ Bachelor	11	10.5
Höhere Bildung, zweite Stufe/ (Magister, Diplomingenieur, Doktor)	53	50.5
Gesamt	105	100.0

Zuletzt wurden die Respondenten befragt, wie viel Kontakt sie mit Menschen mit einer intellektueller Behinderung haben, wobei sie zwischen 5 Kategorien wählen konnten, die sowohl prozentuell als auch in Häufigkeiten in Tabelle 4 dargestellt sind.

Tabelle 4

Kontakthäufigkeit zu Menschen mit intellektueller Behinderung (Häufigkeiten und Prozente).

	Häufigkeit	Prozent
täglich	5	4.8
wöchentlich	9	8.6
monatlich	8	7.6
einige Male im Jahr	53	50.5
gar nicht	30	28.6
Gesamt	105	100.0

Wie es aus der Tabelle 4 ersichtlich ist, hatten 28.6 Prozent der Respondenten angegeben, keinen Kontakt zu Menschen mit IB zu haben und 50.5 Prozent nur einige Male im Jahr. 4.8 Prozenten berichteten über täglichen und 8.6 Prozent über wöchentlichen Kontakt zu Menschen mit IB. Monatliche Begegnung zu behinderten gaben 7.6 Prozent der Befragten an.

11 Darstellung der Ergebnisse

Demnächst werden die Ergebnisse dieser Untersuchung präsentiert, deren statistische Auswertung mittels SPSS 19.0 Programm erfolgte. Zuerst werden die Wichtigkeiten der einzelnen berufsspezifischen Eigenschaften jeweils pro Beruf dargestellt. Als nächstes werden die Resultate in Bezug auf die oben angeführte Fragestellungen näher erläutert.

Im Profil des Berufes der Reinigungskraft zeigten sich unterschiedliche Präferenzen in einzelnen berufsrelevanten Eigenschaften. In Abbildung 2 ist die Wichtigkeit einzelner Merkmale für Ausübung des Berufes Reinigungskraft ausgedrückt in Prozenten gemittelt über die gesamte Stichprobe ersichtlich. Dabei ist zu erkennen, dass die größte Wichtigkeit der Eigenschaft 4, also Ordnungsliebe und Reinlichkeit mit 93.41 % zugeschrieben wird. An zweiter Stelle befindet sich sicherheitskonformes Verhalten mit 81.38 %. Die geringste Relevanz schreiben die Respondenten der Eigenschaft 2 also guten sprachlichen Ausdrucksfähigkeit und Sprachverständnis mit 45.97 % zu. Auch den Grundkenntnissen im Lesen, Schreiben und Rechnen kommen laut der Stichprobe eher geringe Bedeutungen mit 56.43 % zu. 76.72 % Wichtigkeit für Ausübung des Berufes Reinigungskraft hat die körperliche Belastbarkeit insbesondere Ausdauer und 76.92 % erhält selbständiges und eigenverantwortliches Arbeiten.

Berufsprofil Reinigungskraft

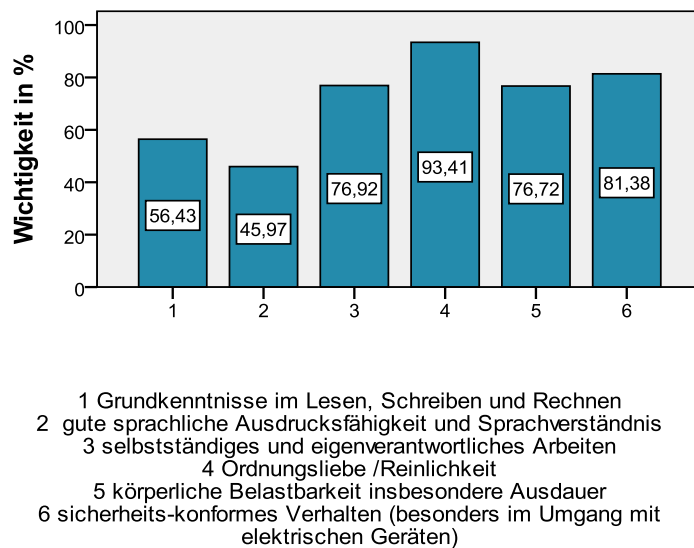


Abbildung 2. Beurteilung der Wichtigkeit von Basiskompetenzen für Beruf Reinigungskraft.

Analog zu Reinigungskraft werden auch die gemittelten Wichtigkeiten einzelner Eigenschaften für Beruf Gartenhilfskraft in Abbildung 3 präsentiert. Die Stichprobe hat am wichtigsten die körperliche Belastbarkeit insbesondere Körperkraft und Ausdauer mit 80.09 % und mit 77.73 % die Einsatzbereitschaft eingestuft. Das nächst Relevante war die Genauigkeit und Zuverlässigkeit mit 69.34 %, dann selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten mit 67.49 %. Als weniger wichtig fanden die Befragten die Teamfähigkeit mit 54.09%. Der Kommunikationsfähigkeit wurde keine so eine große Bedeutung zugeschrieben, da die Respondenten meinten, man bräuchte nur 39.97 % von dieser Fähigkeit um angemessen als Gartenhilfskraft arbeiten zu können.

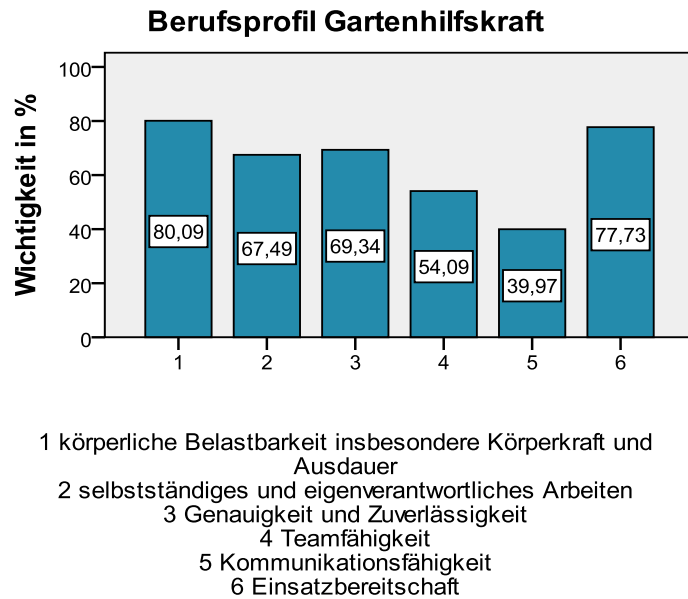


Abbildung 3. Beurteilung der Wichtigkeit von Basiskompetenzen für Beruf Gartenhilfskraft.

Ein eher ausgeglichenes Berufsprofil wurde bei Lagerhilfskraft gefunden. Wie die Abbildung 4 zeigt zählen Eigenschaften wie die Verlässlichkeit mit 90.34 % und Merkfähigkeit mit 86.62 % zu den wichtigsten Eigenschaften. Bei diesem Beruf werden auch Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen mit 81.47 % als besonders wichtig empfunden. 78.63 % erhält die körperliche Belastbarkeit und 70.32 % die Teamfähigkeit. Weniger relevant für Ausübung in diesem Arbeitsbereich erscheint den Respondenten die Kommunikationsfähigkeit mit 51.04 %.

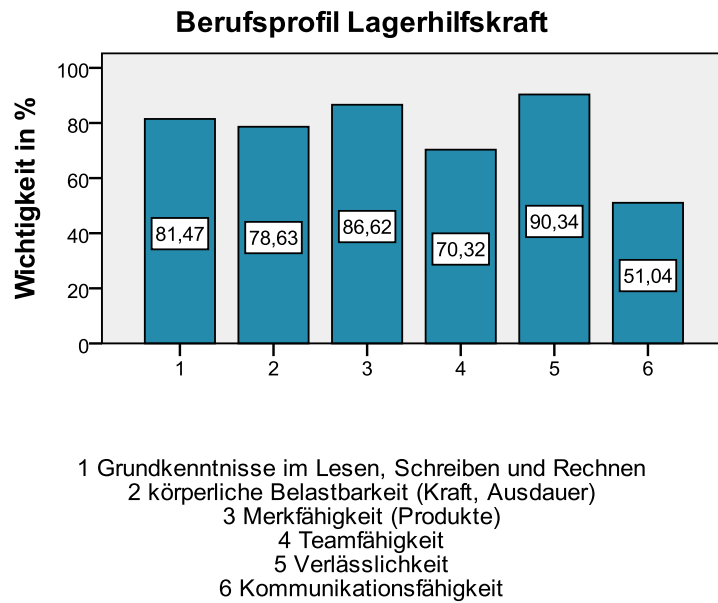


Abbildung 4. Beurteilung der Wichtigkeit von Basiskompetenzen für Beruf Lagerhilfskraft.

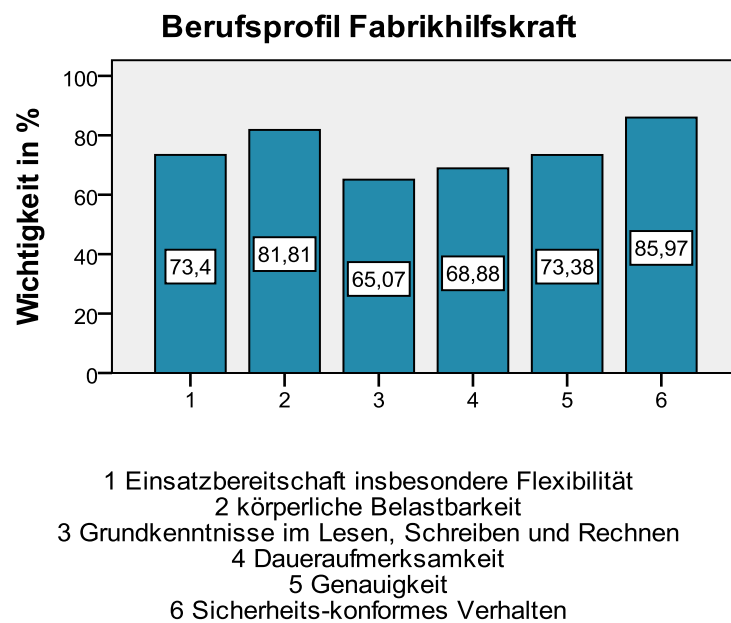


Abbildung 5. Beurteilung der Wichtigkeit von Basiskompetenzen für Beruf Fabrikhilfskraft.

Wie es aus Abbildung 5 erkennbar ist, wurden bei Berufsprofil von Fabrikhilfskraft die einzelnen Merkmale auch homogen verteilt und als eher gleich wichtig beurteilt. Am wichtigsten erschienen den Befragten die Eigenschaften Sicherheitskonformes Verhalten mit 85.97% und die körperliche Belastbarkeit mit 81.81 %. Auf der dritten Stelle mit 73.4 % lag Einsatzbereitschaft und insbesondere Flexibilität und knapp darunter mit 73.38 % die Genauigkeit. Die geringste Relevanz wurde den Grundkenntnissen im Lesen, Schreiben und Rechnen mit 65.07 % und die zweitgeringste der Daueraufmerksamkeit mit 68.8 % zugeteilt.

Abbildung 6 präsentiert, dass im Beruf Prospektverteiler sich die Zuverlässigkeit mit 86.18 % und Orientierungssinn mit 84.35 % als die wichtigsten zwei Eigenschaften für die Ausübung dieser Arbeit zeigten. 74.63 % erhielt körperliche Belastbarkeit, 73.92 % bekam Einsatzbereitschaft und 72.92 % die Genauigkeit. Am wenigsten wichtig fand die Stichprobe die Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen mit 69.51 %.

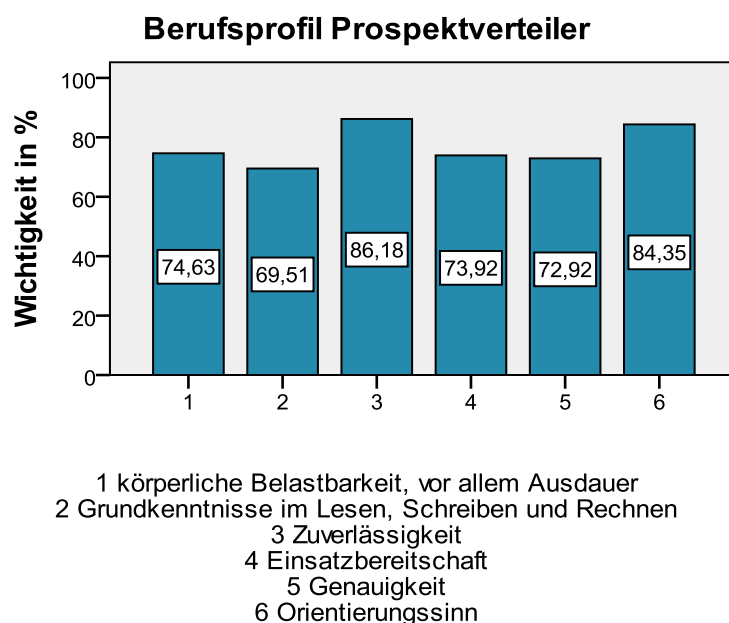


Abbildung 6. Beurteilung der Wichtigkeit von Basiskompetenzen für Beruf Prospektverteiler.

Die Beurteilung der berufsrelevanten Eigenschaften für Beschäftigung als Textilreinigungshilfskraft bietet die Abbildung 7 an. Hier ist den genauen Arbeiten (vor

allem im Gebrauch mit Reinigungsmitteln) besondere Bedeutung mit 82.85 % zugekommen. An zweiter Stelle lag die Konzentrationsfähigkeit mit 79.55 %. Als nächst relevant erschien den Befragten die Handgeschicklichkeit mit 76.15%, dann körperliche Belastbarkeit mit 72.41 % und Freude am Kundenkontakt mit 69.34 %. Gepflegtes Äußeres mit 46.51% beurteilten die Respondenten als am wenigsten relevant für die Tätigkeit einer Textilreinigungskraft.

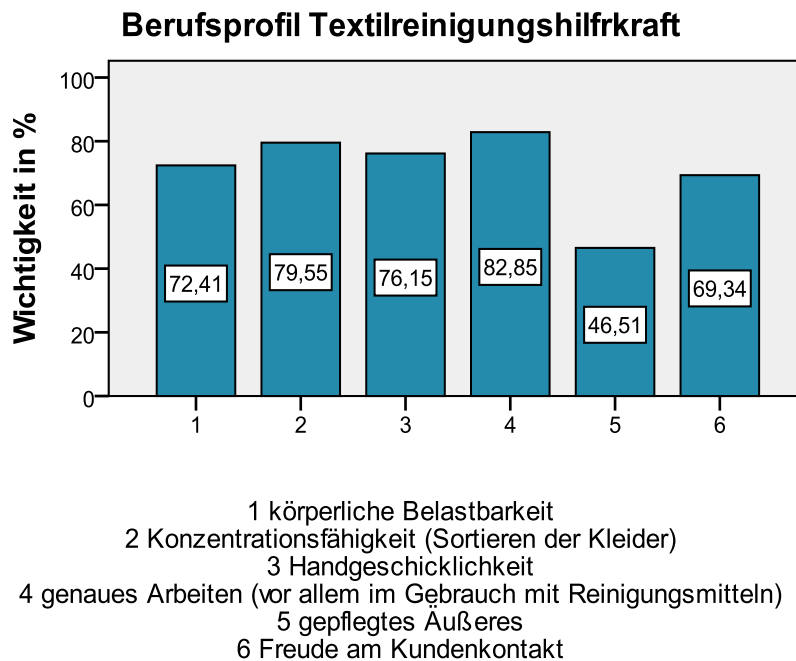


Abbildung 7. Beurteilung der Wichtigkeit von Basiskompetenzen für Beruf Textilreinigungskraft.

Nach der Präsentation der einzelnen Berufsprofile werden demnächst die Fragestellungen dieser Untersuchung analysiert.

Fragestellung 1

Werden objektiv vergleichbare berufliche Fähigkeiten intellektuell behinderter und gesunder Bewerber von Personalverantwortlichen auch gleich eingeschätzt?

Die erste Fragestellung beschäftigt sich damit, ob gesunde und intellektuell beeinträchtigte Menschen, die über dieselben Kompetenzen verfügen, auch als gleich fähig beurteilt werden. Zur Beantwortung dieser Fragestellung 1 wurde eine Mixed

Model Anova für jedes Berufsbild getrennt berechnet. Die befragten Personalverantwortlichen wurden gebeten, die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins von berufsrelevanten Kompetenzen zur angemessenen Ausübung von einfachen Hilfsberufen bei den fiktiven Bewerbern einzuschätzen. Die Vorgabe der hypothetischen Interessenten, ob gesund oder intellektuell behindert, erfolgte randomisiert. Den Innensubjektfaktor stellten die berufsrelevanten Fähigkeiten dar, während die Gruppenzugehörigkeit (zur Kategorie intellektuell behindert oder gesund) den Zwischensubjektfaktor präsentiert. Da bei allen Berufsgruppen die Annahme der Sphärizität verletzt wurde, musste in allen Fällen eine Korrektur vorgenommen worden.

Reinigungshilfskraft

Greenhouse Geisser Korrektur ist wegen Verletzung der Sphärizitätsannahme vorgenommen worden. Die Mixed Model Anova zeigte eine nicht signifikante Interaktion [$F(3.217; 231.597) = 2.059; p=.102$]. Dies weist darauf hin, dass der Unterschied zwischen den Personengruppen (mit versus ohne intellektuelle Behinderung) in allen berufsrelevanten Eigenschaften gleich ist. Auch der Haupteffekt (Gruppenzugehörigkeit zur Kategorie Bewerber ohne Behinderung versus mit intellektueller Behinderung) mit Ergebnis [$F(1; 72)=.513; p=.476$] zeigte sich als nicht signifikant. Daraus resultiert, dass bei Bewerbern um Stelle als Reinigungshilfskraft keine Unterschiede zwischen den Gruppen gefunden werden konnten, was bedeutet, dass beide Personengruppen als gleich kompetent beurteilt werden. Für besseres Verständnis dieses Ergebnisses wird ein Liniendiagramm in der Abbildung 8 graphisch dargestellt.

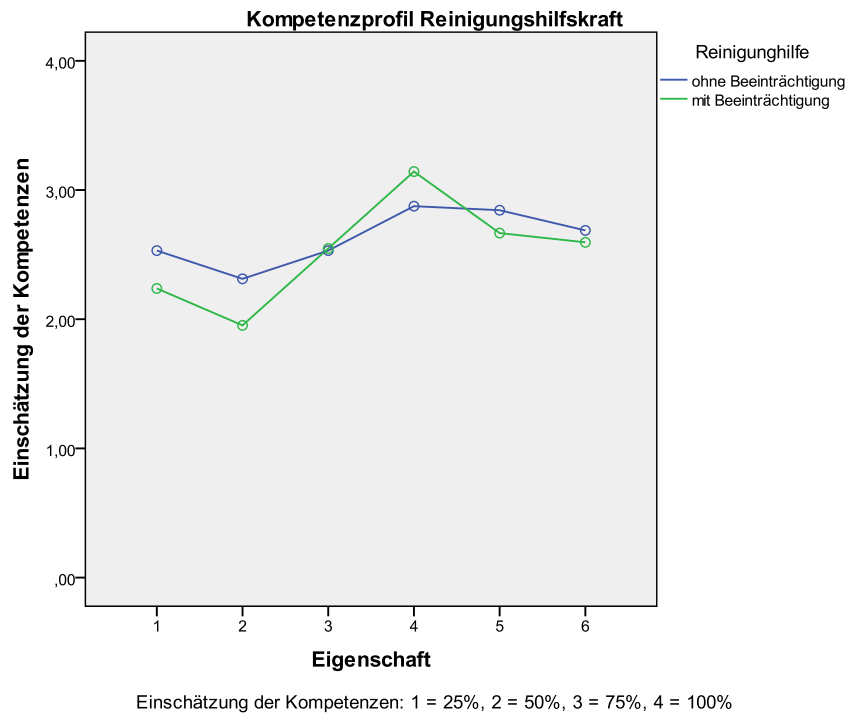


Abbildung 8. Subjektive Einschätzung der Personalisten in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins berufsrelevanten Kompetenzen für Reinigungshilfskraft.

Gartenhilfskraft

Da auch bei dieser Berufsgruppe die Sphärizitätsannahme verletzt wurde, musste die Huynh-Feldt Korrektur angewendet werden. Bei der Berechnung mittels Mixed Model Anova zeigte sich kein signifikanter Interaktionseffekt mit $[F(4.729; 307.392) = 2.157; p=.062]$. Dies Ergebnis drückt aus, dass in allen berufsrelevanten Eigenschaften der Unterschied zwischen den Personenkategorien (mit und ohne intellektuelle Behinderung) gleich ist. Der Haupteffekt, also die Zugehörigkeit zur Gruppe ohne oder mit intellektueller Behinderung war ebenfalls nicht signifikant mit $[F(1; 65) = 2.752; p= .102]$ was darauf hindeutet, dass kein statistisch signifikanter Unterschied in der Einschätzung von berufsrelevanten Kompetenzen zwischen den Personengruppen gefunden werden konnte. Dies verdeutlicht die Abbildung 9.

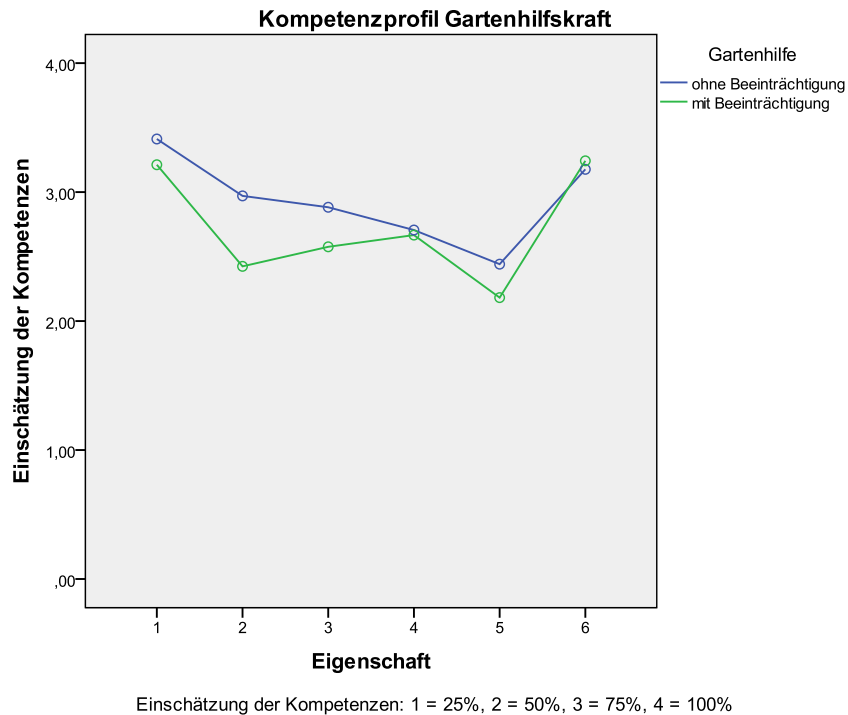


Abbildung 9. Subjektive Einschätzung der Personalisten in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins berufsrelevanten Kompetenzen für Gartenhilfskraft.

Lagerhilfskraft

Bei diesem Beruf wurde unter der Huynh-Feld Korrektur eine statistisch signifikante Interaktion mit $[F(4.379; 310.94) = 2.462; p=.040]$ gefunden. Dieses Ergebnis erklärt, dass die Gruppen von fiktiven Personen hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins berufsrelevanter Fähigkeiten unterschiedlich eingeschätzt werden. Besonders gravierend sind die Beurteilungsunterschiede bei Eigenschaft 1 also Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen und Eigenschaft 3 also Merkfähigkeit. Auch der Haupteffekt der Gruppenzugehörigkeit hat sich mit $F(1; 71) = 14.314; p<.001$ als signifikant demonstriert, also wurden hier signifikante Unterschiede bei Kompetenzbeurteilung der Personengruppen gefunden. Wie es aus der Abbildung 10 ersichtlich ist, wird die Personengruppe von fiktiven Bewerbern ohne Behinderung in allen berufsrelevanten Eigenschaften fähiger als Gruppe mit IB eingeschätzt.

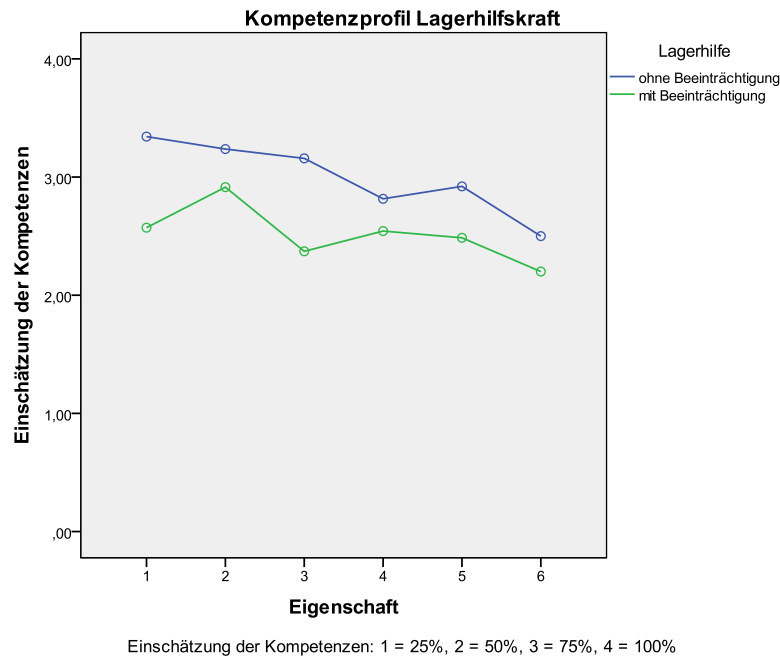


Abbildung 10. Subjektive Einschätzung der Personalisten in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins berufsrelevanten Kompetenzen für Lagerhilfskraft.

Fabrikhilfskraft

Unter der Huynh-Feldt Korrektur wurde kein signifikanter Interaktionseffekt in der Berufsgruppe Fabrikhilfskraft gefunden [$F(4.086; 269.964) = .565; p = .692$]. Also unterscheiden sich die Personengruppen mit oder ohne Behinderung in Einschätzungen über alle ihre berufsrelevanten Eigenschaften nicht. Allerdings zeigte sich die Gruppenzugehörigkeit mit $F(1; 66) = 8,756; p = .004$ als statistisch signifikant. Also wurden intellektuell behinderte fiktive Personen immer als weniger fähig eingeschätzt als solche ohne intellektuelle Behinderung, wie auch die Abbildung 11 illustriert.

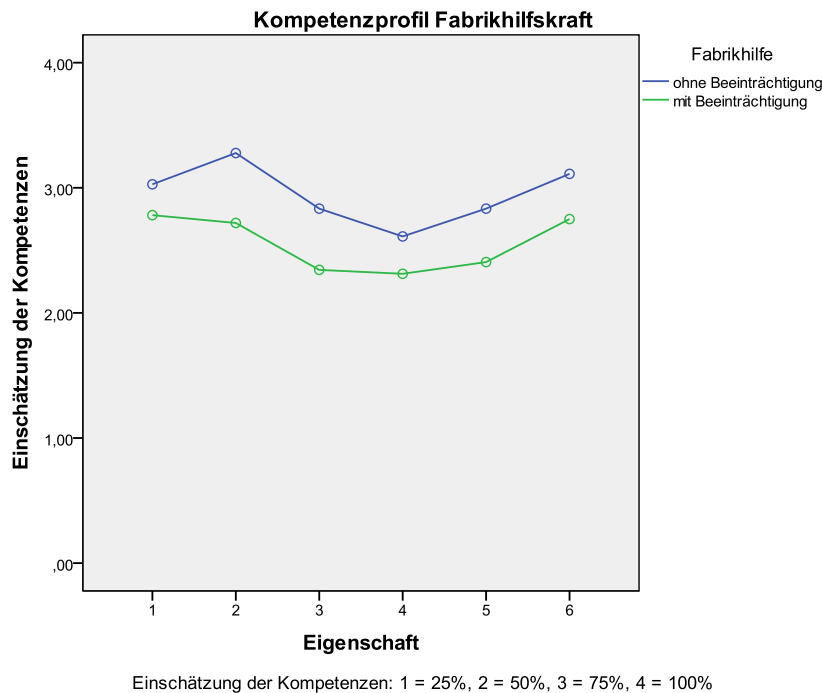


Abbildung 11. Subjektive Einschätzung der Personalisten in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins berufsrelevanten Kompetenzen für Fabrikhilfskraft.

Prospektverteiler

Wegen der Sphärizitätsannahmeverletzung ist wieder die Huynh-Feldt Korrektur vorgenommen worden. Bei diesem Beruf konnte keine statistisch signifikante Interaktion gefunden werden. Aus den Resultaten [$F(4.426; 278,81) = 1.157$; $p = .330$] lässt sich schließen, dass der Unterschied zwischen den Gruppen über alle Eigenschaften gleich ist. Bei Betrachtung des Haupteffektes der Gruppenzugehörigkeit ist dagegen ein signifikantes Ergebnis mit $F(1; 63) = 7.291$; $p = .009$ gefunden worden. Wie es aus der Abbildung 12 zu erkennen ist, fiel die Beurteilung der Gruppe von intellektuell behinderten Personen in allen sechs Eigenschaften negativer als die von den gesunden Personen aus.

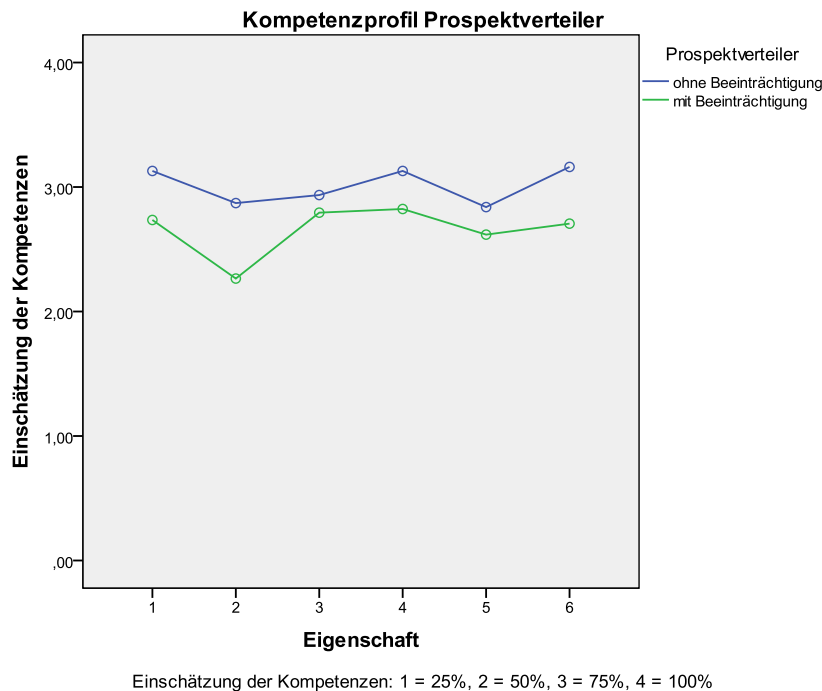


Abbildung 12. Subjektive Einschätzung der Personalisten in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins berufsrelevanten Kompetenzen für Prospektverteiler.

Textilreinigungshilfskraft

Die Berechnung korrigiert mit Greenhouse-Geisser wegen Verletzung der Sphärität zeigte bei dieser Berufsgruppe auch keinen signifikanten Interaktionseffekt, d.h. mit $F(3.517; 147.702) = 1.275$; $p = .282$ wurde der Unterschied zwischen den Gruppen in allen sechs berufsrelevanten Fähigkeiten in gleichem Ausmaß ausgeprägt. Die Gruppenzugehörigkeit war in diesem Fall mit $F(1; 42) = .962$; $p = .332$ als Haupteffekt ebenfalls nicht statistisch signifikant. Diese Ergebnisse sprechen dafür, dass sowohl Menschen ohne als auch mit intellektueller Behinderung gleichermaßen Wahrscheinlichkeiten über das Vorhandensein von notwendigen beruflichen Kompetenzen zugeschrieben wurden. Graphische Verdeutlichung dieses Erkenntnisses bietet die Abbildung 13.

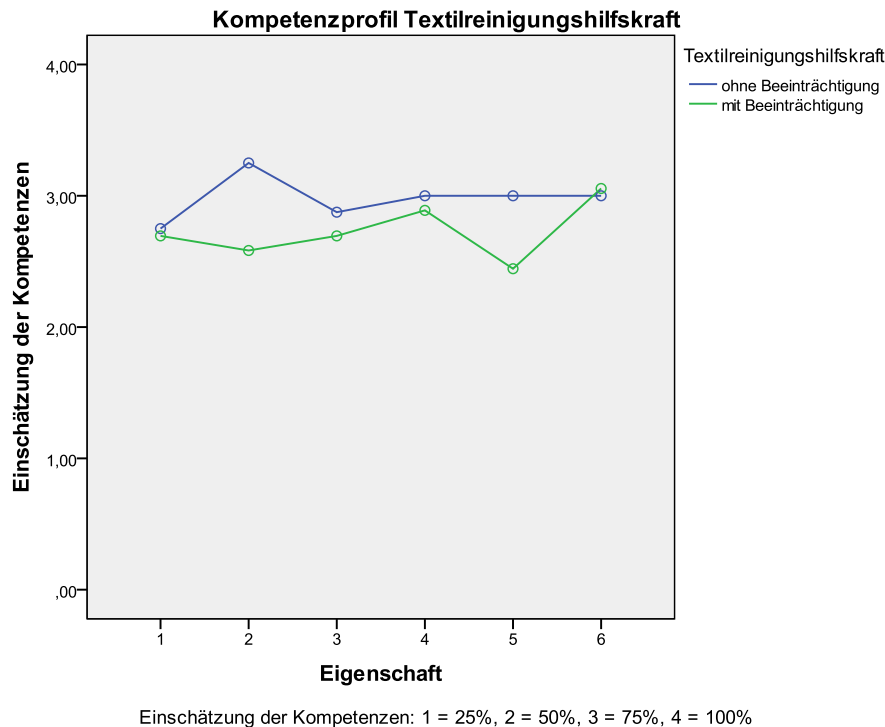


Abbildung 13. Subjektive Einschätzung der Personalisten in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins berufsrelevanten Kompetenzen für Textilreinigungshilfskraft.

Fragestellung 2

Bevorzugen Personalverantwortliche bei der Auswahl zur Einstellung für einfache Hilfsberufe einer der Personengruppen (entweder Menschen ohne oder mit intellektueller Behinderung)? Falls eine dieser Personengruppen bevorzugt eingestellt wird, ist die Einstellungstendenz abhängig von a) der Attraktivität der fiktiven Person, b) der Zugehörigkeit zu einer dieser Personengruppen oder c) der Interaktion dieser zwei Variablen?

Um diese Fragen beantworten zu können werden im nächsten Teil die Ergebnisse von binären logistischen Regressionen dargestellt. Es wurde hier der Einfluss von Variablen Gruppenzugehörigkeit (entweder als ein Mensch mit oder ohne IB) und Attraktivität, (deren Wert anhand der Erwartungs-Mal-Wert Theorie - aus der Wichtigkeit einer berufsrelevanten Eigenschaft und dazugehöriger geschätzter Wahr-

scheinlichkeit des Vorhandenseins bei einem fiktiven Bewerber- ermittelt wurde) auf die Wahrscheinlichkeit eingestellt zu werden, analysiert.

Unabhängige Variablen sind Attraktivität und Gruppenzugehörigkeit, bzw. ihre Interaktion und abhängige Variable stellt die Einstellungstendenz dar. Fiktive Personen, denen hohe Wahrscheinlichkeiten übers Verfügen von subjektiv wichtigen berufsrelevanten Fähigkeiten zugeschrieben werden, erhalten einen hohen Attraktivitätswert. Mit steigender Attraktivität sollte auch die Wahrscheinlichkeit einer Einstellung steigen. Die Einstellungstendenz sollte allerdings unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit der fiktiven Person sein. Falls aber eine Person hohe Attraktivität aufweist, und dennoch nicht eingestellt wird, könnte es ein Anzeichen dafür sein, dass die Gruppenzugehörigkeit (also die reine Tatsache der Behinderungseins), die Einstellung des Beurteilers negativ beeinflusst.

Die binäre logistische Regression erfolgte pro Beruf jeweils in 3 Schritten. Zuerst wird die Variable der Attraktivität zur Vorhersage der Einstellungstendenz herangezogen. Im zweiten Schritt die Gruppenzugehörigkeit und als letztes die Interaktion der beiden Variablen. Eine schrittweise Regression macht es möglich, den Einfluss der einzelnen Variablen zu beobachten. In der Tabelle 5 werden die zuerst Ergebnisse einzelnen Berufsgruppen und anschließend über alle Gruppen zusammenfassend präsentiert.

Bei dem Beruf Reinigungskraft hat sich allein die Variable Attraktivität als signifikanter Einflussfaktor für Einstellungstendenz gezeigt [$\text{Exp}(B)=1,002$]. Das Hinzufügen von Gruppenzugehörigkeit in die Regression hatte keinen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit eingestellt zu werden.

Die Regression bei Gartenhilfskraft liefert andere Ergebnisse. Keines der beiden unabhängigen Variablen, weder die Attraktivität, noch die Gruppenzugehörigkeit hat sich als signifikanter Prädiktor für Vorhersage der Einstellungstendenz geäußert. Auch ihre Interaktion war nicht statistisch bedeutsam. Das bedeutet, dass keine der Personengruppen bevorzugt eingestellt wird und dass die Behinderung keine Rolle dabei spielt, um für diesen Beruf eingestellt zu werden.

Dagegen haben sich bei Lagerhilfskraft sowohl die Attraktivität mit $\text{Exp}(B)=1,002$ als auch die Zugehörigkeit zur Gruppe (mit oder ohne IB) mit $\text{Exp}(B)=0,144$ als

signifikante Einflussvariablen gezeigt. Dieses Ergebnis ist so zu interpretieren, dass Menschen mit höherer Attraktivität auch eher wahrscheinlich eingestellt werden. Allerdings scheint die Tatsache intellektuell behindert zu sein auch einen Einfluss zu haben, denn diese Personengruppe wird seltener eingestellt als die ohne Behinderung. An dem Wachstum des Nagelkerkes R^2 ist zu sehen, wie dieser Effekt mit jedem Hinzufügen der einzelnen Variablen zunimmt.

Beim Beobachten der Regressionsschritte im Beruf Fabrikhilfskraft hat nur der Attraktivitätswert einen signifikanten Einfluss auf die Vorhersage der Einstellungstendenz [$\text{Exp}(B)=1,002$]. Die Variablen Gruppenzugehörigkeit als auch die Interaktion haben sich nicht als statistisch signifikante Prädiktoren erwiesen.

Hingegen bei Berufskategorie Prospektverteiler war der Attraktivitätswert nicht signifikant allerdings hatte die Zugehörigkeit zu Gruppe (mit vs. ohne IB) mit $\text{Exp}(B)=0,181$ einen signifikanten Einfluss auf die Einstellungstendenz. Die Gruppe von fiktiven Bewerbern ohne IB wird der anderen Personengruppe bevorzugt eingestellt. Die Interaktion der obigen zwei Variablen wurde bei dieser Untersuchung nicht signifikant.

Zum Schluss präsentierten sich im Beruf Textilreinigungshilfskraft sowohl die Variable Attraktivität mit $\text{Exp}(B)=1,002$ als auch die Variable Gruppenzugehörigkeit mit $\text{Exp}(B)=,067$ als signifikante Prädiktoren für die Einstellungstendenz. Interaktionseffekt war in diesem Fall gleichsam wie in anderen Berufsgruppen statistisch nicht signifikant.

Bei Betrachtung aller Berufsgruppen zusammen zeigte sich die Interaktion ebenfalls als nicht statistisch signifikant. Allerdings waren die Variablen Attraktivität mit $\text{Exp}(B)=1,001$ und die Gruppenzugehörigkeit mit $\text{Exp}(B)=,337$ hoch signifikant und trugen somit zur Vorhersage der Einstellungstendenz bei. Menschen mit höherer Attraktivität werden eher eingestellt, allerdings haben Bewerber mit intellektueller Behinderung dazu geringere Chancen als solche ohne Behinderung.

Tabelle 5

Schrittweise binäre logistische Regressionen.

Beruf	Regressionsschritt	Regressionskoeffizient	Standardfehler	Wald	df	Sig.	Exp. B	Nagelkerkes R ²
Reinigungshilfskraft	Schritt 1 Attraktivität	.002	.001	4.473	1	.034*	1.002	.092
	Schritt 2 Gruppenzugehörigkeit	.002	.001	4.607	1	.032	1.002	.097
		.282	.538	.275	1	.600	1.326	
	Schritt 3 Interaktion Attraktivität * Gruppenzugehörigkeit	.000	.001	.007	1	.934	1.000	.140
		-2.377	1.806	1.733	1	.188	.093	
Gartenhilfskraft	Schritt 1 Attraktivität	.001	.001	.924	1	.336	1.001	.032
	Schritt 2 Gruppenzugehörigkeit	.001	.001	.855	1	.355	1.001	.035
		-.273	.817	.112	1	.738	.761	
	Schritt 3 Interaktion Attraktivität * Gruppenzugehörigkeit	-.001	.001	.506	1	.477	.999	.160
		-4.975	2.661	3.496	1	.061	.007	
Lagerhilfskraft	Schritt 1 Attraktivität	.002	.001	7.018	1	.008*	1.002	.157
	Schritt 2 Gruppenzugehörigkeit	.002	.001	3.477	1	.062	1.002	.327
		-1.940	.645	9.036	1	.003*	.144	
	Schritt 3 Interaktion Attraktivität * Gruppenzugehörigkeit	.002	.002	2.097	1	.148	1.002	.334
		-.430	2.352	.033	1	.855	.651	
Fabrikhilfskraft	Schritt 1 Attraktivität	.002	.001	4.195	1	.041*	1.002	.103
	Schritt 2 Gruppenzugehörigkeit	.001	.001	3.121	1	.077	1.001	.177
		-1.166	.621	3.520	1	.061	.312	
	Schritt 3 Interaktion Attraktivität * Gruppenzugehörigkeit	.003	.002	3.727	1	.054	1.003	.211
		1.580	2.161	.534	1	.465	4.856	
Prospektverteiler	Schritt 1 Attraktivität	.002	.001	3.007	1	.083	1.002	.084
	Schritt 2 Gruppenzugehörigkeit	.001	.001	2.264	1	.132	1.001	.203
		-1.709	.833	4.204	1	.040*	.181	
	Schritt 3 Interaktion Attraktivität * Gruppenzugehörigkeit	.001	.002	.460	1	.498	1.001	.203
		-1.753	2.923	.360	1	.549	.173	
Textilreinigungshilfskraft	Schritt 1 Attraktivität	.002	.001	4.541	1	.033*	1.002	.110
	Schritt 2 Gruppenzugehörigkeit	.001	.001	2.043	1	.153	1.001	.317
		-2.703	1.085	6.208	1	.013*	.067	
	Schritt 3 Interaktion Attraktivität * Gruppenzugehörigkeit	.001	.003	.247	1	.619	1.001	.317
		-2.293	3.840	.357	1	.550	.101	
Alle Berufsgruppen	Schritt 1 Attraktivität	.001	.000	21.844	1	.000*	1.001	.088
	Schritt 2 Gruppenzugehörigkeit	.001	.000	15.815	1	.000*	1.001	.149
		-1.087	.265	16.779	1	.000*	.337	
	Schritt 3 Interaktion Attraktivität * Gruppenzugehörigkeit	.001	.001	4.628	1	.031*	1.001	.149
		-1.136	.843	1.790	1	.181	.321	
		.000	.001	.004	1	.951	1.000	

* signifikante Ergebnisse

Fragestellung 3

Gibt es in den verschiedenen Berufsbildern Unterschiede hinsichtlich der Einstellungstendenz von Personengruppen mit und ohne intellektuelle Behinderung?

Diese Fragestellung befasst sich damit, die Unterschiede zwischen den einzelnen Berufsbildern hinsichtlich der Einstellungstendenz zu erfassen.

Beim Beruf Reinigungshilfskraft wurden von fiktiven nicht behinderten Personen 68.8% und 71.4% Personen mit IB eingestellt. Dieses Ergebnis ist mit $\chi^2 (1) = .062$; $p = .803$ nicht signifikant. Das bedeutet, dass die zwei Personengruppen mit gleicher Wahrscheinlichkeit eingestellt wurden.

Ähnliches Resultat zeigte sich bei Gartenhilfskraft. Hier wurden 91.2% Menschen ohne Behinderung und 87.9% mit IB eingestellt. Aus dem nicht signifikanten $\chi^2 (1) = .195$; $p = .659$ ist ersichtlich, dass auch in diesem Fall keine der Personengruppen bevorzugt eingestellt wurde.

Anders sieht es bei dem Beruf Lagerhilfskraft aus. 89.5% von nichtbehinderten und nur 48.6% von Personen mit IB wurden von den Personalverantwortlichen eingestellt. Dieses Ergebnis zeigt eine offensichtliche Benachteiligung der Behindertengruppe [$\chi^2 (1) = 14.477$; $p < .001$].

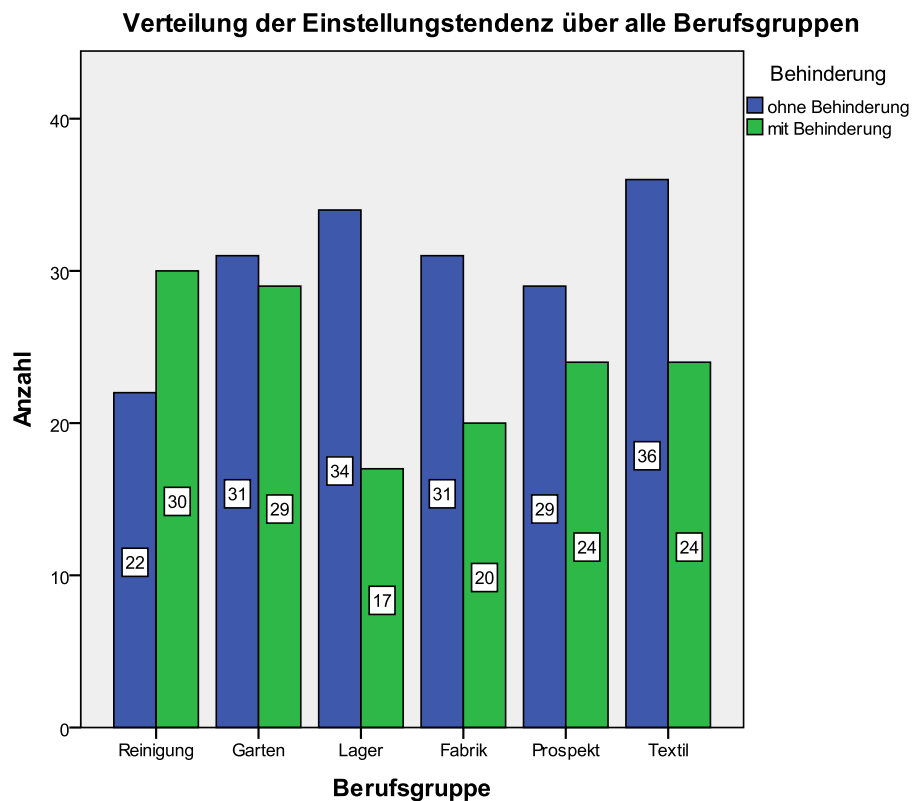
Ebenfalls für Fabrikhilfskraft wurden Unterschiede in der Einstellungstendenz festgestellt. Während 86.1 % Personen ohne Behinderung eingestellt wurden, bekamen diese Gelegenheit nur 62,5% Personen mit IB. Es zeigte sich auch als ein signifikantes Ergebnis mit $\chi^2 (1) = 5.037$; $p = .025$, welches fürs Favorisieren der gesunden Personengruppe spricht.

Auch im Beruf Prospektverteiler wurden die behinderten Personen deutlich benachteiligt. Aus den Angaben der Personalverantwortlichen zeigte sich, dass 93.5% nicht behinderte und nur 70.6% mit IB eingestellt wurden. $\chi^2 (1) = 5.679$; $p = .017$ war ebenfalls signifikant.

Schlussendlich auch im Beruf Textilreinigungshilfskraft konnten sich manifeste Unterschiede zwischen den zwei Personengruppen hinsichtlich ihrer Einstellungsraten finden. Während fast alle nicht behinderte Personen mit 97.3% eingestellt

waren, wurde von intellektuell behinderten Bewerbern nur 66.7% für diese Arbeit aufgenommen. $\chi^2(1) = 11.969$; $p = .001$ zeigt, dass dieses Ergebnis signifikant ist.

In Abbildung 14 werden die obigen Ergebnisse über alle Berufsgruppen mit dazugehörigen absoluten Zahlen zusammengefasst.



In der Datenbeschriftung sind absolute Zahlen von eingestellten fiktiven Bewerbern pro Gruppe angegeben.

Abbildung 14. Verteilung der Einstellungstendenz über aller Berufsgruppen.

Bei Betrachtung von allen fiktiven Personen unabhängig von Berufsgruppe wurden von den Personalverantwortlichen insgesamt 420 solche Bewerber beurteilt. Davon waren 88.0% Personen ohne Behinderung und 67.9% mit IB eingestellt. Aus dem statistisch signifikantem Ergebnis mit $\chi^2(1) = 24.497$; $p < .001$ ist ersichtlich, dass die Gruppe von Personen mit IB geringere Chancen hat, eingestellt zu werden.

Fragestellung 4

Welchen Einfluss haben soziodemographische Merkmale wie Geschlecht, Alter, Bildungsgrad und Kontakt zu intellektuell Behinderten auf die Einstellung zu Menschen mit intellektueller Behinderung?

Bei dieser Fragestellung werden die Ergebnisse nicht mehr pro Berufsgruppe sondern zusammengefasst über alle bewerteten fiktiven Bewerber präsentiert. Da 105 Personalverantwortliche jeweils 4 Fallbeispiele begutachteten, ergeben sich daraus insgesamt 420 Beurteilungen.

Als erstes wurde die Variable Geschlecht analysiert. Zur Auswertung wurde eine loglineare Analyse herangezogen. Der untersuchte Zusammenhang war zwischen Variablen Geschlecht, Gruppenzugehörigkeit (zu Personen mit oder ohne IB) und der Einstellungstendenz. Das likelihood ratio dieses Modells war $\chi^2(3) = 1.060$; $p = .787$. Der Interaktionseffekt der höchsten Ordnung zwischen allen drei Variablen war mit $\chi^2(1) = .664$; $p = .415$ nicht signifikant, was so viel bedeutet, dass die Einstellungstendenz von Männern und Frauen für Personen mit oder ohne Behinderung nicht unterschiedlich ausfällt. Signifikanter Zusammenhang war nur bei der Interaktion von Variablen Gruppenzugehörigkeit und Einstellungstendenz mit $\chi^2(1) = 25.194$; $p < .001$.

Tabelle 6 verdeutlicht die Verteilung der Einstellungstendenz über Geschlechter in beiden Personengruppen (mit und ohne IB) über alle 420 fiktiven Bewerber. Ersichtlich daraus ist, dass während weibliche Personen 24.3% der Bewerber ohne und 19.3% von Menschen mit IB einstellen würden, hätten die männlichen Probanden 19.3% nichtbehinderte und 15.0% Personen mit IB eingestellt. Daraus lässt sich schließen, dass die Einstellungstendenz der Personalverantwortlichen nicht von ihrem Geschlecht abhängig ist. Allerdings werden die gesunden Personen bevorzugt aufgenommen, weil die Behinderung negativ eine Anstellung beeinflusst.

Tabelle 6

Verteilung der Einstellungstendenz über Geschlechter bei Bewerbern mit und ohne Behinderung (Häufigkeiten und Prozente).

			Häufigkeit	%
Ohne Behinderung	weiblich	Nicht einstellen	15	3.6%
		Einstellen	102	24.3%
	männlich	Nicht einstellen	10	2.4%
		Einstellen	81	19.3%
Mit Behinderung	weiblich	Nicht einstellen	34	8.1%
		Einstellen	81	19.3%
	männlich	Nicht einstellen	34	8.1%
		Einstellen	63	15.0%

Im nächsten Teil wird über die Wirkung vom Alter der Respondenten auf die Einstellungstendenz untersucht. Für die Berechnung wurde hier schrittweise binäre logistische Regression angewendet. Alter allein war kein signifikanter Prädiktor zur Vorhersage der Einstellungstendenz. Nur die Gruppenzugehörigkeit hat sich mit $\text{Exp}(B) = .294$; $p < .001$ als hoch statistisch signifikant gezeigt. Die Interaktion dieser beiden Variablen war hier nicht signifikant. Ergebnisse dieser Analyse werden in der Tabelle 7 präsentiert.

Tabelle 7

Schrittweise binäre Regression mit Einflussfaktoren Alter und Behinderung

Regressionsschritt	Regressionskoeffizient	Standardfehler	Wald	df	Sig.	Exp. B	Nagelkerkes R^2
Schritt1 Alter	.016	.011	2.135	1	.144	1.016	.008
Schritt 2 Gruppenzugehörigkeit	.013	.011	1.361	1	.243	1.013	.094
	-1.225	.260	22.265	1	.000*	.294	
Schritt 3 Interaktion Alter * Gruppenzugehörigkeit	.017	.020	.749	1	.387	1.017	.094
	-.985	1.005	.960	1	.327	.374	
	-.006	.024	.061	1	.805	.994	

Als nächste Einflussvariable die hier untersucht wurde, war die Bildung der Respondenten. Da in vorhandener Stichprobe nur Personalverantwortliche befragt

wurden und keine repräsentative Stichprobe der allgemeinen Bevölkerung, ist es nachvollziehbar, dass diese hauptsächlich höhere Bildungsgrade vorweisen. Die befragten Personen wurden für die weitere Analyse in zwei Kategorien unterteilt. In erste Kategorie zählen Personen ohne und in die zweite mit universitären oder hochschulischen Ausbildung. Bei Erforschung des Einflusses von Variable Bildung auf die Einstellungstendenz in Zusammenhang mit Gruppenzugehörigkeit (mit und ohne IB) wurde die loglineare Analyse verwendet.

In dem hier verwendeten Modell zeigte sich ein likelihood ratio mit $\chi^2(3) = .799$; $p=.850$. Die Interaktion aller drei Variablen ergab sich mit $\chi^2(1) = .003$; $p=.953$ als nicht statistisch signifikant. Also hatte die höhere Bildung keinen Einfluss auf die Einstellungstendenz von Personalverantwortlichen, denn die Gruppen mit und ohne Behinderung sind von beiden Bildungskategorien gleich wahrscheinlich eingestellt worden. Es wurde aber ein signifikanter Zusammenhang zwischen Einstellungstendenz und Gruppenzugehörigkeit (mit vs. ohne Behinderung) mit $\chi^2(1) = 25.360$; $p<.001$ gefunden.

Tabelle 8 veranschaulicht die Verteilung von Einstellungstendenz über Kategorien der Personalverantwortlichen mit vs. ohne universitäre Ausbildung bei fiktiven Bewerbern mit und ohne IB. Personalisten mit universitärer Ausbildung haben 27.4% Personen ohne und 20.0% Personen mit IB eingestellt. Respondenten ohne universitäre Ausbildung beschäftigten 16.2% gesunde und 14.3% Bewerber mit IB. Generell lässt sich daraus schließen, dass die höhere Ausbildung keinen Einfluss auf die Einstellung hatte, allerdings wurde die Gruppe von intellektuell behinderten Bewerbern gegenüber nichtbehinderten, maßgeblich wegen ihrer Behinderung benachteiligt.

Tabelle 8

Verteilung der Einstellungstendenz in den Kategorien mit und ohne universitäre Ausbildung bei Bewerbern mit und ohne Behinderung (Häufigkeiten und Prozente).

			Häufigkeit	%
Ohne Behinderung	keine universitäre Ausbildung	Nicht einstellen	9	2.1%
		Einstellen	68	16.2%
	universitäre Ausbildung	Nicht einstellen	16	3.8%
		Einstellen	115	27.4%
Mit Behinderung	keine universitäre Ausbildung	Nicht einstellen	27	6.4%
		Einstellen	60	14.3%
	universitäre Ausbildung	Nicht einstellen	41	9.8%
		Einstellen	84	20.0%

Als nächste mögliche Determinante der Einstellung wird hier die Variable Kontakthäufigkeit diskutiert. In diesem Fall wurden die Personen je nach der Kontakthäufigkeit in zwei Gruppen aufgeteilt. In der ersten Gruppe waren Personen, die Kontakt zu Menschen mit IB hatten, die zweite Gruppe bestand aus Respondenten, die keinen Kontakt zu Personen mit IB haben. Hier wurde ebenfalls der Zusammenhang zwischen der Einstellungstendenz und den Variablen Zugehörigkeit der Fallbeispiele zu Gruppe (mit oder ohne IB) und Kontakthäufigkeit getestet.

Auch in diesem Fall kam zur Anwendung die loglineare Analyse. In diesem Modell war das likelihood ratio mit $\chi^2(3) = 1.824$; $p = .610$. Der Interaktionseffekt der höchsten Ordnung zwischen allen drei Variablen war mit $\chi^2(1) = .000$; $p = .996$ ebenfalls nicht signifikant, was so viel bedeutet, dass es keine Unterschiede zwischen Beurteilern mit oder ohne Kontakt zu Personen mit IB hinsichtlich der Einstellungstendenz von gesunden und intellektuell behinderten fiktiven Bewerbern gab. Auch in diesem Fall zeigte sich Interaktion zwischen Variablen Einstellungstendenz und Gruppenzugehörigkeit mit $\chi^2(1) = 25.729$; $p < .001$ als signifikant.

Diese Resultate lassen den Schluss zu, dass die Kontakthäufigkeit zu intellektuell behinderten Menschen keinen Einfluss auf die Einstellung der Personalverantwortlichen hat und dass diese insbesondere durch die Tatsache des Behindertseins beeinflusst wird. Wie auch die Tabelle 9 präsentiert, ist eine offensichtliche Be-

nachteiligung der Personengruppe von Menschen mit IB vorhanden, allerdings ist dies nicht von der Kontakthäufigkeit abhängig. Personen die Kontakt zu Menschen mit IB haben stellen 30.7% gesunden und 25.7% behinderten Bewerbern ein. Solche Personalisten, die über keinen Kontakt mit Personen mit IB berichten stellen 12.9% Menschen ohne und 8.6% mit IB ein.

Tabelle 9

Verteilung der Einstellungstendenz über Gruppen mit und ohne Kontakt zu Menschen mit IB bei Bewerbern mit und ohne Behinderung (Häufigkeiten und Prozente).

			Häufigkeit	%
Ohne Behinderung	kein Kontakt	Nicht einstellen	9	2.1%
		Einstellen	54	12.9%
	Kontakt	Nicht einstellen	16	3.8%
		Einstellen	129	30.7%
Mit Behinderung	kein Kontakt	Nicht einstellen	21	5.0%
		Einstellen	36	8.6%
	Kontakt	Nicht einstellen	47	11.2%
		Einstellen	108	25.7%

12 Diskussion und Kritik der Ergebnisse

Im folgenden Abschnitt werden die Untersuchungsergebnisse dieser Arbeit in kritischer Auseinandersetzung zusammengefasst. Außerdem wird hiermit ein Bezug zur früheren Forschung auf diesem Themengebiet diskutiert. Das Hauptziel der vorliegenden Arbeit war die Erforschung der Einstellungen der slowakischen Personalisten zur beruflichen Integration von Personen mit intellektueller Behinderung.

Als erstes wurde der Frage nachgegangen, ob die untersuchte Stichprobe von Personalverantwortlichen berufsrelevante Eigenschaften von zwei fiktiven Bewerbergruppen, sowohl gesund als auch mit IB, gleich eingeschätzt hat. Dabei wurde jede Berufsgruppe gesondert analysiert. Es hat sich gezeigt, dass die berufsrelevanten Kompetenzen von fiktiven Bewerbern (mit oder ohne IB) bei Berufen Reinigungshilfskraft, Gartenhilfskraft und Textilreinigungshilfskraft als gleich eingestuft wurden. In Berufsgruppen Lagerhilfskraft, Fabrikhilfskraft und Prospektverteiler wurde die Gruppe von Personen mit IB als deutlich unfähiger als die gesunden Jobbewerber beurteilt.

Weitere Forschungsfrage beschäftigte sich damit, ob eine der Personengruppen (mit oder ohne IB) bevorzugt eingestellt wird und ob ihre Einstellung von der Attraktivität der Bewerber, der Gruppenzugehörigkeit oder der Interaktion dieser beiden Variablen abhängig ist. Beim Beruf Reinigungshilfskraft und Fabrikhilfskraft war nur die Attraktivität für die Einstellung entscheidend, nicht aber die Gruppenzugehörigkeit der Bewerber. Bei Gartenhilfskraft war keines der beiden Prädiktoren für die Vorhersage der Einstellung bedeutsam. Das war ganz im Gegensatz zu den restlichen Berufsgruppen. In diesen verringerte die Tatsache einer IB deutlich, die Chancen beschäftigt zu werden. Die Attraktivität spielte außerdem auch eine wichtige Rolle zur Prognose der Einstellung bei Berufen Lagerhilfskraft und Textilreinigungshilfskraft. Beim Beruf Prospektverteiler war nur die Gruppenzugehörigkeit der fiktiven Bewerber bedeutsam, um ihre Einstellung für diesen Beruf vorhersagen zu können.

Über alle sechs Berufsgruppen zeigten sich beide Variablen als statistisch signifikant. Nicht nur die Attraktivität, abhängig von den Fähigkeiten der Bewerber, war

für ihre Einstellung wichtig, sondern auch die Gruppenzugehörigkeit hatte einen wichtigen Einfluss darauf. Personengruppe mit einer intellektuellen Behinderung wurde aus diesem Grund seltener eingestellt als die Gruppe von Personen ohne IB. Da diese Fragestellung aufbauend auf den „Erwartungs-Mal-Wert-Theorien“ der Motivation basiert, und hier angenommen wird, dass die Alternativen mit hohen Attraktivitätswerten eher gewählt werden als solche mit niedrigeren Scores, greift diese Annahme hier etwas kurz zu. Nicht nur die Attraktivität der fiktiven Bewerber hatte einen Einfluss auf die Einstellung der Befragten. Die Tatsache einer Behinderung beeinflusste nämlich ihre Beurteilung so, dass die Ansichten über intellektuell Beeinträchtigte deutlich negativer als Bewertungen über die gesunden Personen ausgefallen sind.

Die dritte Fragestellung befasste sich damit, ob die Personalverantwortlichen Unterschiede in Einstellungstendenz zwischen den Bewerbern mit und ohne IB vorweisen. Bei Berufen Reinigungskraft und Gartenkraft wurden keine Unterschiede beobachtet, denn hier wurden beide Gruppen von Personalisten gleich oft beschäftigt. Allerdings wurden bei allen anderen Berufen gesunde Bewerber denen mit IB immer vorgezogen. Am meisten wurden die behinderten Personen bei Berufen Lagerkraft und Fabrikkraft benachteiligt. Am öftesten wurden sie als Reinigungskraft, Gartenkraft oder Textilreinigungskraft angestellt. Diese Ergebnisse sind mit denen von Ali et al. (2011) konsistent, denn Menschen mit IB waren auch in dieser Untersuchung öfter in Service Berufen anzutreffen. Wobei sie in mehr technischen Berufen wie Fabrik- oder Lagerkraft weniger vertreten waren und gegenüber gesunden benachteiligt wurden.

Die letzte Fragestellung widmete sich dem Einfluss der mehrfach diskutierten demographischen Variablen auf die Einstellungen von Personalverantwortlichen. Konträr zu Forschungsergebnissen von Pace et al. (2010) und Kreuz (2002) wies sich hier das Geschlecht für die Einstellung zu Behinderten nicht verantwortlich. Auch Alter hatte keinen Einfluss auf die Einstellung der Personalverantwortlichen. Dies geht konform mit den Ergebnissen von Pace et al. (2010). Dass höhere Bildung mit positiveren Einstellungen zu Personen mit IB einhergeht, bestätigten bereits mehrere Autoren (vgl. Pace et al., 2010; Scior et al., 2010; Brohan et al., 2012). Diese Untersuchung spricht dem entgegen, denn es wurden keine Unterschiede zwischen Personen ohne und mit einem universitären Bildungsabschluss

gefunden. Allerdings ist kritisch anzumerken, dass alle Befragten wenigstens einen mittelschulischen höheren Bildungsabschluss erreicht haben.

Und letztendlich haben die Ergebnisse keinen signifikanten Einfluss der Kontakthäufigkeit auf die Einstellungstendenzen zeigen können. Dies bestätigt die früheren Resultate von Chan et al. (2002), oder Scior et al. (2010), wo sich diese Variable als kein signifikanter Prädiktor zur Vorhersage der Einstellung präsentierte. Es steht aber im Gegensatz zu den Forschungsergebnissen, bei denen erhöhte Kontakthäufigkeit mit günstigeren Einstellungen zu Menschen mit IB einhergeht (vgl. Kreuz, 2002; Pace et al., 2010; Brohan et al.; 2012).

Ein Kritikpunkt dieser Analyseergebnissen liegt darin, dass der Fragebogen eine niedrige Rücklaufsquote hatte. Fehlende Meinungen von angesprochenen Befragten bleiben hier unberücksichtigt. Aus diesem Grund sind die Ergebnisse mit Vorsicht zu genießen und keinesfalls auf die gesamte slowakische Bevölkerung übertragbar. Außerdem ist kritisch anzumerken, dass die „Erwartungs-Mal-Wert Theorie“, die hinter der Fragebogenkonstruktion gestanden ist, eventuell andere wichtige Faktoren nicht berücksichtigte. In diesem Zusammenhang besteht hier Bedarf, nach Messinstrumenten, die andere Variablen wie z.B. Art der Informationsvermittlung einbezieht. Ein Vorteil von diesem Befragungsinstrument liegt in seiner Möglichkeit ausgebaut zu werden, um Einstellungsunterschiede bei anderen Arbeitsgebieten beobachten zu können.

Dennoch wirft die vorliegende Untersuchung eine Frage auf. Wenn die Einstellungen kaum von Geschlecht, Alter, Bildungsgrad oder Kontakthäufigkeit abhängig waren, und die Gruppenzugehörigkeit immer wieder als bedeutsame Variable der Einstellung von Personalverantwortlichen auffallend war, liegt es möglicherweise daran, dass die Einstellungen zu intellektuell behinderten Personen als besonders rigide Haltungen im Sinne von Cloerkes (2007) im Denken der Öffentlichkeit vorhanden sind? Wenn solche Ansichten weiterhin bei der slowakischen Bevölkerung vorherrschen, hat es negative Auswirkungen auf die Situation von Individuen mit IB. Aus diesem Grund sind effektivere Maßnahmen erforderlich, die ihre soziale und berufliche Eingliederung nicht nur formal sondern auch praktisch umsetzen. Programme zur Stärkung des öffentlichen Bewusstseins für diese Problematik sollten gefördert werden um Diskriminierungstendenzen zu unterbinden.

Eine Zivilisierte Gesellschaft zeichnet sich durch eine vollwertige Teilhabe an der Förderung des Wohlbefindens jedes seiner Mitglieder und insbesondere von spezifisch verletzlichen Gruppen aus. Die Beeinträchtigung durch intellektuelle Behinderung stellt für die Betroffenen ein besonderes Leid dar. Deshalb sollten alle Kräfte der Gesellschaft wie die Öffentlichkeit, die Medien, die Wissenschaft und der Staat mobilisiert werden, um den negativen Einstellungen zu Menschen mit IB entgegen zu wirken. Sie sollen auch Mitverantwortung übernehmen, um die Situation dieser am Rand der Gesellschaft gedrängter Personen zu verbessern (Espinoza-Nadurille & Delgado, 2009).

13 Zusammenfassung

Das Hauptanliegen dieser Diplomarbeit besteht darin, zur Verbesserung der beruflichen Situation von behinderten Menschen, ihrer Eingliederung in die Gesellschaft und ihrer Gleichbehandlung beizutragen.

Die Untersuchung von Forschungszielen erfolgte mittels von einem selbstkonstruierten Online-Fragebogen, dessen Intention die Erfassung von Einstellungen der Arbeitgeber zur beruflichen Integration von Menschen mit IB ist. Im Forschungsinteresse standen Fragen, die Einfluss von Determinanten Geschlecht, Alter, Bildungsstatus und Kontakthäufigkeit der Personalverantwortlichen erfassten. Dabei wurde ihre Bereitschaft zur Einstellung von gesunden und Personen mit IB über diverse Berufsbilder verglichen. Außerdem wurden Unterschiede in Meinungen über das Vorhandensein von berufsrelevanten Kompetenzen bei Personen mit vs. ohne IB untersucht.

Die befragte Stichprobe bestand aus 105 Personalverantwortlichen von Firmen vor allem aus Branchen Bauwesen, Reinigungswesen, Hotellerie, Landschaftsgestaltung und Lagerbetriebe.

Die Ergebnisse haben gezeigt, dass keines der postulierten Variablen Geschlecht, Alter, Bildungsstatus und Kontakthäufigkeit einen Einfluss auf die Einstellung von Personalverantwortlichen hinsichtlich der Einstellungstendenz von intellektuell behinderten Personen hatte. Obwohl die Attraktivität der Bewerber für ihre Einstellungswahrscheinlichkeit entscheidend war, hatte die Behinderung selbst auch einen beträchtlichen negativen Einfluss auf die Einstellung. In den meisten Berufsbildern zeigte sich eine klare Benachteiligung der Gruppe von Menschen mit IB. Nur in einfachen Servicejobs wie Reinigungskraft, Gartenhilfskraft oder Textilreinigungskraft wurden behinderte Bewerber gleich oft wie die nichtbehinderten eingestellt. Bei Arbeiten die mehr im technischen Umfeld stattfinden waren die Behinderten offensichtlich benachteiligt. Auch die Kompetenzen von dieser Personengruppe wurden systematisch niedriger eingeschätzt als die der gesunden Bewerber.

Die Einstellungen von slowakischen Personalverantwortlichen bezüglich beruflicher Integration von Menschen mit intellektueller Behinderung waren gegenüber

dieser betroffenen Gruppe abweisend. Deshalb sollte diesem Thema vermehrte Aufmerksamkeit auf allen sozialpolitischen Ebenen gewidmet werden, um eine Gleichbehandlung jedes Gesellschaftsmitgliedes zu gewährleisten.

14 LITERATURVERZEICHNIS

- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behaviour*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ali, M., Schur, L. & Blanck, P. (2011). What Types of Jobs Do People with Disabilities Want?. *J Occup Rehabil*, 21, 199-210.
- American Psychiatric Association. (1994). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (4th ed. Edition.)*. Washington, DC: American Psychiatric Association.
- American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) (2010). *Intellectual Disability: Definition, Classification, And Systems of Supports*. Zugriff am Februar 18, 2013 von <http://www.aaidd.org/media/PDFs/CoreSlide.pdf>
- American Association on Intellectual and Developmental Disabilities AAIDD (2013). *Definition of Intellectual Disability*. Zugriff am Februar 23. 2013 von http://www.aaidd.org/content_100.cfm?navID=21
- Antonak, R. F. & Livneh, H. (1995). Direct and Indirect Methods to Measure Attitudes Toward Persons With Disabilities, With an Exegesis of the Error-Choice Test Method. *Rehabilitation Psychology*, 40, 1, 3-24.
- Bierhoff, H. W. (2006). *Sozialpsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006) *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. (4., überarbeitete Auflage)*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Brohan, E., Henderson, C., Wheat, K., Malcom, E., Clement, S., Barley, E. A., Slade, M. & Thornicroft, G. (2012). Systematic review of beliefs, behaviours and influencing factors associated with disclosure of a mental health problem in the workplace. *BMC Psychiatry*, 12, 11, 1-14.

- Chan, C. C. H., Lee, T. M. C, Yuen, H. & Chan, F. (2002). Attitudes Toward People With Disabilities Between Chinese Rehabilitation and Business Students: An Implication for Practice. *Rehabilitation Psychology*, 47, 3, 324-338.
- Cloerkes, G. (2007). *Soziologie der Behinderten: Eine Einführung*. Heidelberg: Universitätsverlag Winter GmbH Heidelberg.
- Eagly, A. H. & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Fort Worth, Texas: Harcourt Brace Jovanovich College Publication.
- Espinola-Nadurille, M. & Delgado, G. (2009). Mental Disability and Discriminatory Practices: Effects of Social Representations of the Mexican Population. *International Journal of Social Psychiatry*, 53, 238-246.
- Europäische Union (2010). *Charta der Grundrechte der Europäischen Union*. Zugriff am Februar 27, 2013 von: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0001:0016:DE:PDF>
- Henry, D. B., Duvdevany, I., Keys, C. B. & Balcazar, F.E. (2004). Attitudes of American and Israeli Staff toward People With Intellectual Disabilities. *Mental Retardation*, 42, 1, 26-36.
- International Labour Organization (ILO). (2004). *Anti-Discrimination Act No. 365/2004 Coll. Of 20 May 2004, unofficial English translation*. Zugriff am März 26, 2013 von: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_128039.pdf
- Kirchler, E. (2005). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Wien: WUV- Universitätsverlag.
- Kubinger, K.D. (2006). *Psychologische Diagnostik. Theorie und Praxis psychologischen Diagnostizierens*. Göttingen; Wien: Hogrefe
- Kreuz, A. (2002). *Einstellungen gegenüber Menschen mit einer geistigen Behinderung: Analyse und Weiterentwicklung von Einstellungsinstrumenten*. Wien: WUV-Universitätsverlag.

- Michalíková, S. (2003). *Human Rights of Persons with Intellectual Disability. Country Report. Slovak Republic*. Bratislava: JAMEX
- Mummendey, H. D. (2008). *Die Fragebogen-Methode. (5., überarbeitete und erweiterte Auflage)*. Göttingen: Hogrefe.
- Pace, J. E., Shin, M. & Rasmussen, S. A. (2010). Understanding Attitudes Toward People With Down Syndrome. *American Journal of medical genetics, Part A*, 152A, 2185-2192.
- Payk, T.R. (2007). *Psychopathologie: Vom Symptom zur Diagnose*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag Heidelberg.
- Saß, H. (2003). *Diagnostisches und statistisches Manual psychischer Störungen : Textrevision - DSM-IV-TR*. Göttingen: Hogrefe- Verlag für Psychologie.
- .Schalock, R. L., Luckasson, R. A. & Shogren, K. A. with Borthwick-Duffy, S., Bradley, V., Buntinx, W. H. E., Coulter, D. L., Craig E. (Pat) M., Gomez, S. C. Lachapelle, Y., Reeve, A., Snell, M. E., Spreat, S., Tassé, M. J., Thompson, J. R., Verdugo, M. A., Wehmeyer, M. L. & Yeager, M. H. (2007). The Renaming of Mental Retardation: Understanding the Change to the Term Intellectual Disability. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 45, 2, 116-124.
- Schabmann, A. & Klicpera, C. (2000). *Berufsbeschreibungen 125 einfache Hilfs- und Anlernberufe*. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.
- Scior, K., Kan, K., McLoughlin, A. & Sheridan, J. (2010). Public Attitudes Toward People With Intellectual Disabilities: A Cross-Cultural Study. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 48, 4, 278-289
- Sumereder, A. (2013). *Einstellung zur beruflichen Integration von Menschen mit einer intellektuellen Behinderung –Die österreichische Situation.*, unveröffentlichte Diplomarbeit, Psychologie, Universität Wien, Wien.

Tröster, H. (1990). *Einstellungen und Verhalten gegenüber Behinderten: Konzepte, Ergebnisse und Perspektiven sozialpsychologischer Forschung*. Bern: Verlag Hans Huber.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization UNESCO & Spain. Ministerio de Educación y Ciencia. (1994). *The Salamanca Statement and Framework for Action on Special Needs Education*. Zugriff am März 23. 2013 von: <http://unesdoc.unesco.org/images/0009/000984/098427eo.pdf>

United Nations (2006). United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Zugriff am März 23.2013 von: http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf

Weber, G. (1997). *Intellektuelle Behinderung: Grundlagen, klinisch-psychologische Diagnostik und Therapie im Erwachsenenalter*. Wien: WUV- Universitätsverlag.

Werth, L., & Mayer, J. (2008). *Sozialpsychologie*. Berlin: Spektrum Akademischer Verlag.

Wiener Landtag. (1986). *Gesetz über die Hilfe für Behinderte* (Wiener Behindertengesetz – WBHG). Zugriff am 24.03.2013 von: <http://www.wien.gv.at/recht/landesrecht-wien/rechtsvorschriften/html/s0200000-20050309-20061201.htm>

World Health Organization (WHO) (1980), *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*. Genf

Žic, A. & Igric', L. (2001). Self-assessment of relationships with peers in children with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 45, 3, 202-211.

15 ERKLÄRUNG

„Ich habe mich bemüht, sämtliche Inhaber der Bildrechte ausfindig zu machen und ihre Zustimmung zur Verwendung der Bilder in dieser Arbeit eingeholt. Sollte dennoch eine Urheberrechtsverletzung bekannt werden, ersuche ich um Meldung bei mir.“

Ich versichere:

1.) dass ich die Diplomarbeit selbstständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient habe.

2.) dass ich diese Diplomarbeit bisher weder im In- oder Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

16 ANHANG

16.1 Beispielsfragebogen

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

vielen Dank für Ihre Bereitschaft an der Studie teilzunehmen, die ich im Rahmen meiner Diplomarbeit am Institut für Psychologie der Universität Wien durchführe.



Die Beantwortung des folgenden Fragebogens dauert ca. 5 - 8 Minuten. Es werden Ihnen nun 4 einfache Hilfsberufe vorgegeben, wobei Sie die laut AMS 6 wichtigsten Fähigkeiten für die jeweiligen Hilfsberufe nach deren Wichtigkeit bewerten sollen. Dies können Sie mit Hilfe eines Schiebereglers tun.

Beispiel:

Wenn sie z.B. die Pünktlichkeit für den Beruf als Portier als sehr wichtige Eigenschaft empfinden, schieben Sie den Regler bitte ganz nach rechts. Wenn sie die Pünktlichkeit als unwichtig für diesen Beruf befinden, schieben Sie den Regler bitte ganz nach links. .

0% ausgefüllt

Versuchen Sie den Regler so zu positionieren, dass er Ihre Meinung am ehesten widerspiegelt. Alle Informationen werden vertraulich behandelt und dienen alleine wissenschaftlichen Zwecken.

[Weiter](#)

Veronika Caldozo, Institut für Psychologie, Universität Wien - 2012

1. Wie wichtig beurteilen Sie die folgenden Kompetenzen für den Beruf Hilfskraft in einer Fabrik?



	unwichtig	sehr wichtig
Einsatzbereitschaft insbesondere Flexibilität	<input type="range"/>	
körperliche Belastbarkeit	<input type="range"/>	
Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen	<input type="range"/>	
Daueraufmerksamkeit	<input type="range"/>	
Genauigkeit	<input type="range"/>	
Sicherheitskonformes Verhalten	<input type="range"/>	

10% ausgefüllt

[Weiter](#)

2. Wie wichtig beurteilen Sie die folgenden Kompetenzen für den Beruf
Prospektverteiler/in?

.



körperliche Belastbarkeit, vor allem Ausdauer

Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen

Zuverlässigkeit

Einsatzbereitschaft

Genauigkeit

Orientierungssinn

unwichtigsehr wichtig



20% ausgefüllt

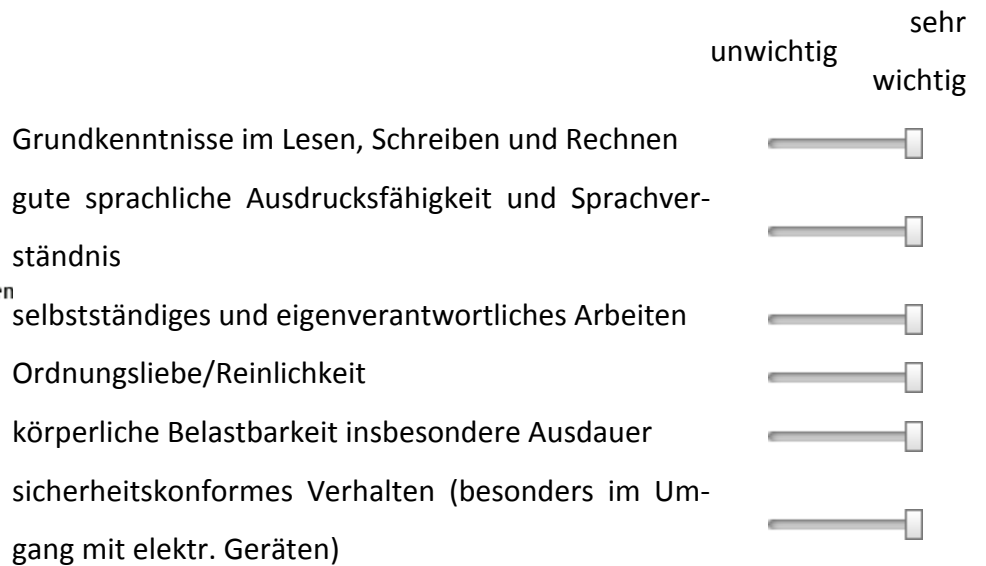
Weiter

Veronika Caldozo, Institut für Psychologie, Universität Wien - 2012

3. Wie wichtig beurteilen Sie die folgenden Kompetenzen für den Beruf Reinigungshilfskraft?



30% ausgefüllt



[Weiter](#)

4. Wie wichtig beurteilen Sie die folgenden Kompetenzen für den Beruf Gartenhilfskraft?

soSci
oFb - der onlineFragebogen

	unwichtig	sehr wichtig
körperliche Belastbarkeit insbesondere Körperkraft und Ausdauer	<input type="range"/>	
selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten	<input type="range"/>	
Genauigkeit und Zuverlässigkeit	<input type="range"/>	
Teamfähigkeit	<input type="range"/>	
Kommunikationsfähigkeit	<input type="range"/>	
Einsatzbereitschaft	<input type="range"/>	

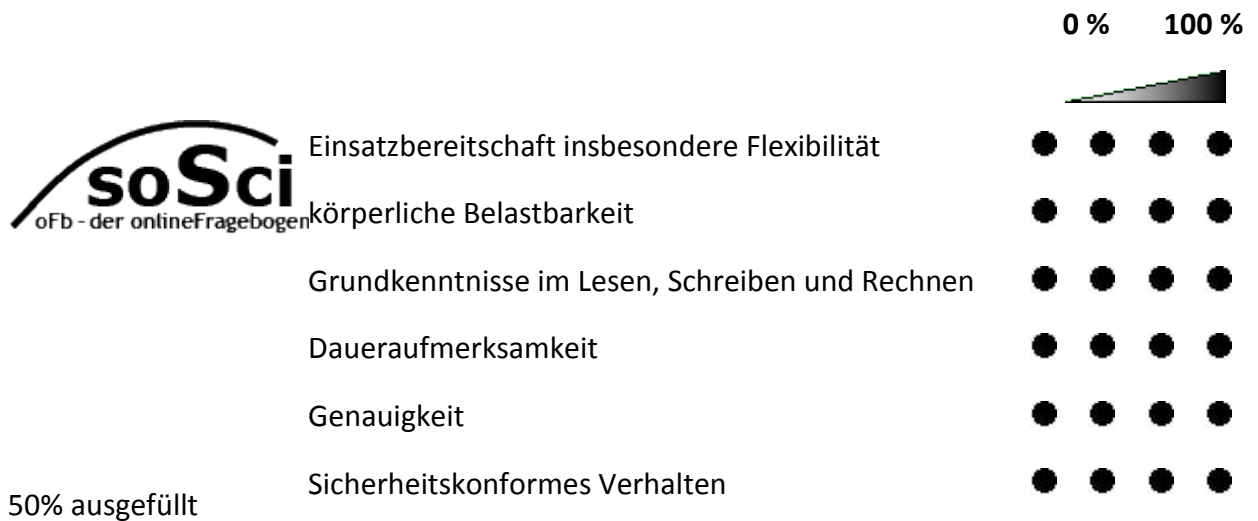
40% ausgefüllt

Weiter

5. Patrick ist 22 Jahre alt und hat einen Sonderschulabschluss. Er war danach mehrere Jahre in dem Familienbetrieb seines Vaters beschäftigt. Dieser ist von einer anderen Firma übernommen worden. Dabei hat er seine Stelle verloren. Da er keine weitere Ausbildung mehr absolvierte, findet er schwer einen Arbeitsplatz. Aus finanziellen Gründen bewirbt er sich nun als Hilfskraft in einer Fabrik.

Wie wahrscheinlich schätzen Sie es ein, dass die Ihnen oben vorgestellte Person über die folgenden Fähigkeiten im ausreichenden Maße für die Ausübung des Berufes Hilfskraft in einer Fabrik verfügt?

0 % bedeutet unwahrscheinlich
100 % bedeutet sehr wahrscheinlich



6. Könnten Sie sich vorstellen, diese Person für den von ihr angestrebten Beruf einzustellen?

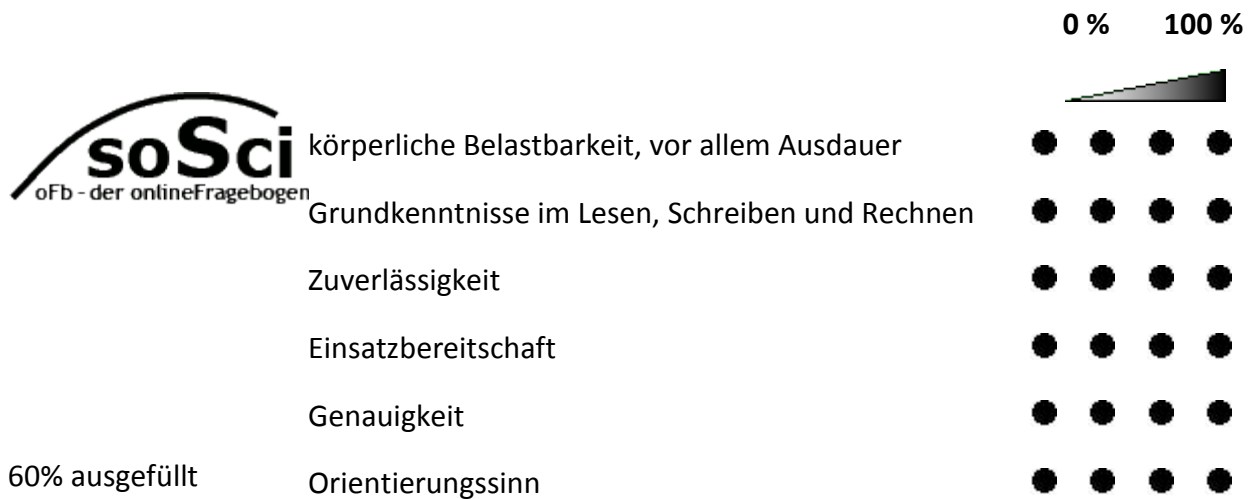
- ja
- nein

[Weiter](#)

7. Lea ist 19 Jahre alt. Sie ist in einem kleinen Dorf aufgewachsen. Nachdem sie vor 4 Jahren ihre Hauptschule wegen Lernschwierigkeiten abbrechen musste und noch nie beschäftigt war, möchte sie nun zu arbeiten beginnen und nebenbei vielleicht eine Ausbildung beginnen. Sie bewirbt sich um eine Stelle als Prospektverteilerin.

Wie wahrscheinlich schätzen Sie es ein, dass die Ihnen oben vorgestellte Person über die folgenden Fähigkeiten im ausreichenden Maße für die Ausübung des Berufes Prospektverteilerin verfügt?

0 % bedeutet unwahrscheinlich
100 % bedeutet sehr wahrscheinlich



8. Könnten Sie sich vorstellen, diese Person für den von ihr angestrebten Beruf einzustellen?

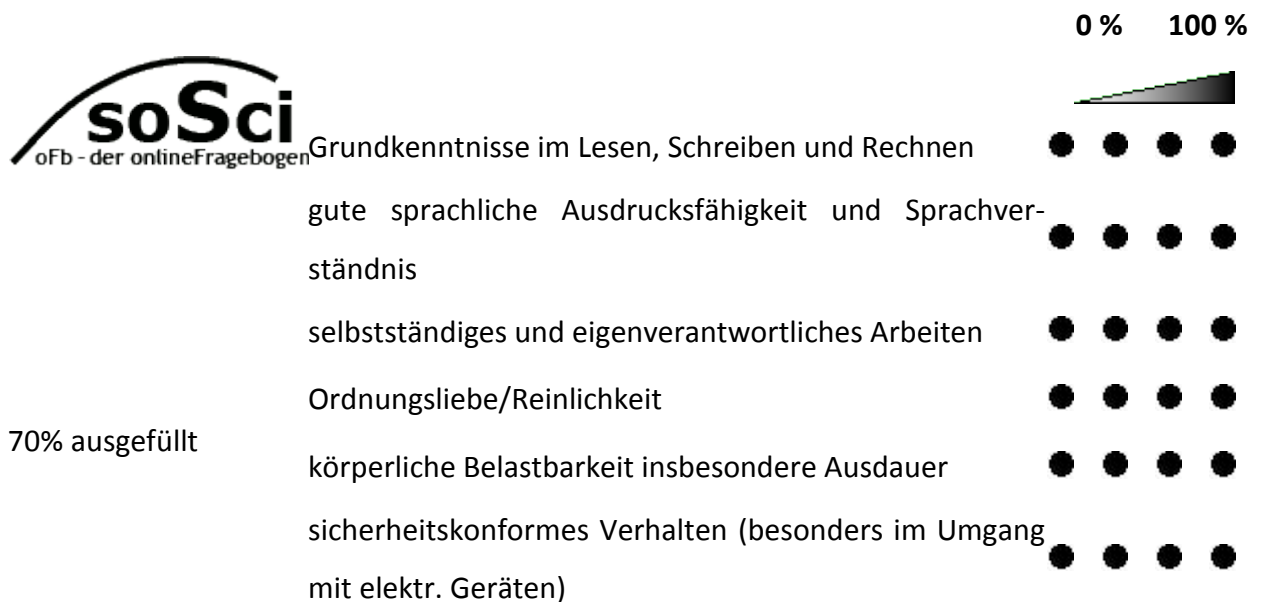
- ☐ ja
- ☐ nein

[Weiter](#)

9. Karoline wohnt am Stadtrand von Wien und ist 19 Jahre alt. Aufgrund ihres Sonderschulabschlusses hatte sie lange Zeit keine Lehrstelle gefunden. Nach zweijähriger zermürender Suche begann sie eine Lehre als Einzelhandelskauffrau. Im zweiten Lehrjahr brach sie die Lehre jedoch ab. Seitdem lebt Karoline bei ihren Eltern. Um endlich ein eigenes Einkommen zu haben und nicht mehr von den Eltern finanziell abhängig zu sein, bewirbt sie sich nun bei diversen Firmen als Reinigungskraft.

Wie wahrscheinlich schätzen Sie es ein, dass die Ihnen oben vorgestellte Person über die folgenden Fähigkeiten im ausreichenden Maße für die Ausübung des Berufes Reinigungskraft verfügt?

0 % bedeutet unwahrscheinlich
100 % bedeutet sehr wahrscheinlich



70% ausgefüllt

10. Könnten Sie sich vorstellen, diese Person für den von ihr angestrebten Beruf einzustellen?

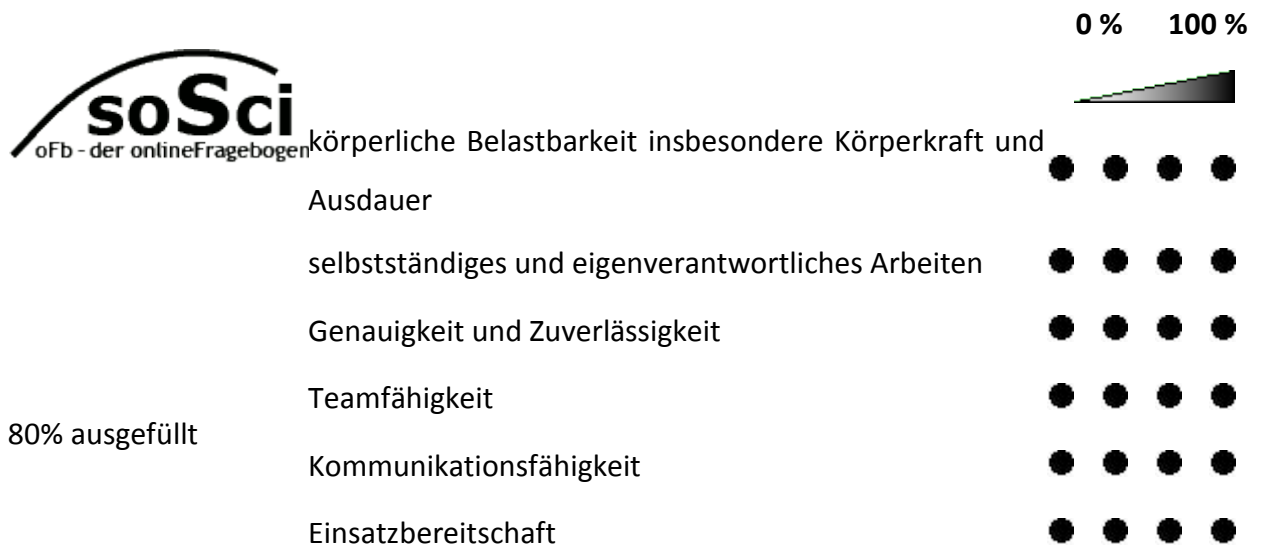
- ja
- nein

Weiter

11. Klemens ist nun 21 Jahre alt. Als er 19 Jahre alt war, hat er die Lehre als Gerber abgeschlossen, danach aber keine Stelle gefunden. Er wohnt in einer Wohngemeinschaft mit 3 anderen Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung. Um in ein unabhängiges Leben starten zu können, möchte er sich einen Arbeitsplatz suchen. Aufgrund eines Zeitungsinserates bewirbt er sich für eine Stelle als Gartenhilfskraft.

Wie wahrscheinlich schätzen Sie es ein, dass die Ihnen oben vorgestellte Person über die folgenden Fähigkeiten im ausreichenden Maße für die Ausübung des Berufes Gartenhilfskraft verfügt?

0 % bedeutet unwahrscheinlich
100 % bedeutet sehr wahrscheinlich



12. Könnten Sie sich vorstellen, diese Person für den von ihr angestrebten Beruf einzustellen?

- ☐ ja
- ☐ nein

Weiter

13. Welches Geschlecht haben Sie?

- ☐ weiblich
- ☐ männlich

14. Wie alt sind Sie?

Ich bin Jahre alt.

15. Welchen Bildungsabschluss haben Sie?

Bitte wählen Sie den höchsten Bildungsabschluss, den Sie bisher erreicht haben.



- ☐ Volksschule
- ☐ Mittlerer Bildungsgrad ohne Matura
- ☐ Mittlerer Bildungsgrad mit Matura
- ☐ Höherer Bildungsgrad 1. Stufe/ Bc
- ☐ Höherer Bildungsgrad 2. Stufe/ Ma,DI,Dr.
- ☐ Anderer Abschluss, und zwar:

90% ausgefüllt

16. Was machen Sie beruflich?

- ☐ Schüler/in
- ☐ In Ausbildung zum/zur
- ☐ Student/in im Studienfach
- ☐ Angestellte/r
- ☐ Selbstständig
- ☐ Arbeitslos/Arbeit suchend
- ☐ Sonstiges:

17. Haben Sie Kontakt zu Menschen mit einer geistigen Behinderung?

Wählen Sie die Antwort aus, die am ehesten bei Ihnen zutrifft.

- ☐ täglich
- ☐ wöchentlich
- ☐ monatlich
- ☐ einige Male im Jahr
- ☐ gar nicht

[Weiter](#)

Danke für Ihre Teilnahme!

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Einladung zum SoSci Panel

Liebe
lieber Teilnehmer,

Teilnehmerin,



das nicht-kommerzielle SoSci Panel würde Sie gerne zu weiteren wissenschaftlichen Befragungen einladen. Das Panel achtet Ihre Privatsphäre, gibt Ihre E-Mail-Adresse nicht an Dritte weiter und wird Ihnen pro Jahr maximal vier Einladungen zu qualitativ hochwertigen Studien zusenden.

E-Mail:

Sie erhalten eine Bestätigungsmail, bevor Ihre E-Mail-Adresse in das Panel aufgenommen wird. So wird sichergestellt, dass niemand außer Ihnen Ihre E-Mail-Adresse einträgt.

Der Fragebogen, den Sie gerade ausgefüllt haben, wurde gespeichert. Sie können das Browserfenster selbstverständlich auch schließen, ohne am SoSci Panel teilzunehmen.

Veronika Caldozo, Institut für Psychologie, Universität Wien - 2012

16.1 Lebenslauf

Veronika Caldozo

Köglergasse 4/8/3

A-1120 Wien

Österreich

veronikaminarova@yahoo.com



Persönliche Daten

Geburtsdatum: 5. Mai 1985

Geburtsort: Nitra, Slowakei

Staatsangehörigkeit: Slowakisch

Familienstand: verheiratet seit 17. Oktober 2009

Ausbildung

09/1991 – 06/1995 Banicovastrasse , Grundschule

09/1995 – 06/2003 Golianovastrasse, Gymnasium ;Schulabschluss; Abitur im Mai 2003

09/2003 – 07/2004 University of Konstantine Philosoph Nitra

10/2004 –bis dato Universität Wien

Studienrichtung: Psychologie

Schwerpunkt: Klinische- und Gesundheitspsychologie

Berufliche Erfahrung

08/2008 – 02/2009 Flugbegleiterin, Fluglinie Sky Europe Airlines, Wien / Bratislava

09/2008 – 06/2009 Heimleitung im Studentinnenheim, Katholische Hochschulgemeinde KHG,
Wien

05/2010 – 10/2010 Übersetzungsarbeit bei vieconsult Vienna Corporate Research and
Development GmbH, Wien

07/2010 – 08/2010 Psychologisches Praktikum bei Wiener Sozialdienste,
Handwerk - Papierwerkstätte, Wien

10/2010 – 08/2011 Besuchsdienst bei Lebenshilfe Wien, Wien

04/2011 – 02/2012 Sachbearbeiterin bei SANAG Sanierung GmbH, Wien

03/2012 – bis dato Ordinationshilfe bei Dr. Bretislav Halpern, Facharzt für Allgemeinmedizin

Persönliche Fähigkeiten

Sprachen:

Muttersprache: Slowakisch

Deutsch in Wort und Schrift: sehr gut

Englisch: in Wort und Schrift: sehr gut

Tschechisch in Wort und Schrift: gut

Spanisch in Wort und Schrift: Grundkenntnisse

EDV Kenntnisse: Office 2000 and Windows XP, Word, Excel, PowerPoint, SPSS,
Internet

Wien, 10. Mai 2013

Jenouka Caldová