



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Arbeit

**Einstellung zur beruflichen Integration
von Menschen mit einer intellektuellen Behinderung –
Die österreichische Situation**

Verfasserin

Annemarie Sumereder

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, April 2013

Studienkennzahl: A 298

Studienrichtung: Diplomstudium Psychologie

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

Danksagung

Eine lange und bewegte Studienzeit mit vielen, teils beruflich und teils privat bedingten Unterbrechungen, geht nun zu Ende. In dieser Zeit durfte ich viele beeindruckende Menschen kennen lernen. Mit manchen von ihnen konnte ich ein Stück weit gemeinsam gehen und andere hoffe ich, irgendwann im Zuge meiner beruflichen Laufbahn, wiederzutreffen.

Meinem Mann, Franz-Josef, und meiner Tochter, Emelie, danke ich für ihre grenzenlose Geduld, ihre bedingungslose Liebe und ihre wertvolle Unterstützung während dieser langen Zeit. Darüber hinaus bedanke ich mich für die Hilfestellungen aller meiner Familienmitglieder und guten Freunde, die mir stets Mut zugesprochen haben und immer an mich geglaubt haben.

Herrn Mag. Dr. Michael Weber schulde ich großen Dank für seine beratenden Tätigkeiten bei statistischen Problemstellungen. Herzlichen Dank an alle, die mich in meiner finalen Phase bei der Fertigstellung dieser Arbeit unterstützt haben, sei es durch das Korrekturlesen, durch Hilfestellung bei der Formatierung oder einfach durch ihren mentalen Beistand.

Besonders den leider kürzlich verstorbenen Mag. Alexander Iro möchte ich an dieser Stelle dankend erwähnen. Durch seine besonderen Fähigkeiten, Menschen zu motivieren und ihnen die statistischen Grundlagen in einer für sie verständlichen Form näher zu bringen, war er mir besonders in den ersten Jahren des Studiums ein wichtiger Wegbegleiter und Freund.

Zu guter Letzt, natürlich einen ganz speziellen Dank an meinen Betreuer Univ.-Prof. Mag. Dr. Alfred Schabmann, für seine Unterstützung bei der Erstellung dieser Diplomarbeit.

Inhaltsverzeichnis

THEORETISCHER TEIL

1. Einleitung	1
2. Behinderung.....	4
3. Intellektuelle Behinderung	7
3.1 Begriffswechsel von der geistigen zur intellektuellen Behinderung	9
3.2 Klassifikation.....	10
3.3 Prävalenz	13
4. Einstellungen.....	13
4.1 Die Grundstruktur von Einstellungen	15
4.2 Funktionen von Einstellungen	16
4.3 Die Abgrenzung von anderen Begriffen – Werte, Vorurteile und Stigmata.....	18
5. Einstellungen gegenüber Menschen mit intellektueller Behinderung	20
5.1 Soziale Reaktionen auf behinderte Menschen	21
5.1.1 Verhaltensrelevante Aspekte der Behinderung	22
5.1.2 Verschiedene Erklärungsansätze für soziale Reaktionen auf Menschen mit Behinderungen	24
5.2 Determinanten der Einstellung	26
6. Das Messen von Einstellungen gegenüber Menschen mit (intellektuellen) Behinderungen	31
6.1 Direkte Messmethoden.....	31
6.1.1 Direkte Befragungen	31
6.1.2 Soziale Distanzskalen	38
6.2 Indirekte Messmethoden	39
6.2.1 Projektive Verfahren.....	39
6.2.2 Getarnte Verfahren.....	40

6.2.3 Verhaltensbeobachtung	40
6.2.4 Physiologische Methoden	41
6.3 Einstellungsmessung mit Erwartungs-mal-Wert-Modellen	41
6.4 Kritik an der Einstellungsforschung	45
7. Berufliche Integration von behinderten Menschen	47
7.1 Bedeutsamkeit von Arbeit.....	47
7.2 Behindertenpolitik in Österreich.....	49
7.3 Förderungs- und Unterstützungsmaßnahmen.....	51
7.4 Die derzeitige Situation (intellektuell) behinderter Menschen am österreichischen Arbeitsmarkt	53

EMPIRISCHER TEIL

8. Zielsetzung und Fragestellungen der Untersuchung.....	55
9. Methode	56
9.1 Theoretischer Hintergrund	56
9.2 Beschreibung des Befragungsinstrumentes	57
9.3 Stichprobe	64
10. Darstellung der Ergebnisse.....	66
10.1 Fragestellung 1.....	68
10.2 Fragestellung 2.....	76
10.3 Fragestellung 3.....	83
10.4 Fragestellung 4.....	85
11. Diskussion und Zusammenfassung	87
12. Literaturverzeichnis.....	92
13. Anhang	99

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1:</i> Theorie des vernünftigen Handelns nach Fishbein und Ajzen (Quelle: Bohner 2001, S. 309)	43
<i>Abbildung 2:</i> Theorie des geplanten Handelns nach Ajzen (Quelle: Bohner 2001, S. 309).	44
<i>Abbildung 3:</i> Hilfsberufe und deren Basiskompetenzen (nach Schabmann & Klicpera, 2000).....	58
<i>Abbildung 4:</i> Beurteilung der Wichtigkeit der Basiskompetenzen für Reinigungshilfskraft	60
<i>Abbildung 5:</i> Beurteilung der Wichtigkeit der Basiskompetenzen für Gartenhilfskraft	61
<i>Abbildung 6:</i> Beurteilung der Wichtigkeit der Basiskompetenzen für Lagerhilfskraft	61
<i>Abbildung 7:</i> Beurteilung der Wichtigkeit der Basiskompetenzen für Fabrikhilfskraft	62
<i>Abbildung 8:</i> Beurteilung der Wichtigkeit der Basiskompetenzen für Prospektverteiler.....	62
<i>Abbildung 9:</i> Beurteilung der Wichtigkeit der Basiskompetenzen für Textilreinigungshilfskraft	63
<i>Abbildung 10:</i> Subjektive Einschätzung der Personalverantwortlichen der grundlegenden Kompetenzen der Fallbeispiele Reinigungshilfskraft.....	69

<i>Abbildung 11:</i> Subjektive Einschätzung der Personalverantwortlichen der grundlegenden Kompetenzen der Fallbeispiele Gartenhilfskraft.....	70
<i>Abbildung 12:</i> Subjektive Einschätzung der Personalisten der grundlegenden Kompetenzen der Fallbeispiele Lagerhilfskraft	72
<i>Abbildung 13:</i> Subjektive Einschätzung der Personalisten der grundlegenden Kompetenzen der Fallbeispiele Fabrikhilfskraft	73
<i>Abbildung 14:</i> Subjektive Einschätzung der Personalisten der grundlegenden Kompetenzen der Fallbeispiele Prospektverteiler	74
<i>Abbildung 15:</i> Subjektive Einschätzung der Personalisten der grundlegenden Kompetenzen der Fallbeispiele Textilreinigungshilfskraft	76
<i>Abbildung 16:</i> Zusammenfassung Einstellungstendenzen der verschiedenen Berufsbilder.....	84

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.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Häufigkeiten und Prozentsätze Geschlecht	65
Tabelle 2: Häufigkeiten und Prozentsätze in Bezug auf die Bildung der Befragten	65
Tabelle 3: Häufigkeiten und Prozentsätze Kontakt zu Menschen mit einer geistigen Beeinträchtigung	66
Tabelle 4: schrittweise binäre logistische Regression Reinigungskraft *signifikante Ergebnisse	78
Tabelle 5: schrittweise binäre logistische Regression Gartenhilfskraft *signifikante Ergebnisse	79
Tabelle 6: schrittweise binäre logistische Regression Lagerhilfskraft *signifikante Ergebnisse	80
Tabelle 7: schrittweise binäre logistische Regression Fabrikhilfskraft *signifikante Ergebnisse	81
Tabelle 8: schrittweise binäre logistische Regression Prospektverteiler *signifikante Ergebnisse	81
Tabelle 9: schrittweise binäre logistische Regression Textilreinigungskraft *signifikante Ergebnisse	82

THEORETISCHER TEIL

1. Einleitung

Menschen mit intellektueller Behinderung werden heute noch immer in einzelnen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens ausgeschlossen. Trotz nationaler und internationaler Bemühungen zur Gleichstellung von behinderten und nichtbehinderten Menschen am Arbeitsmarkt, nimmt die Öffentlichkeit aus den verschiedensten Gründen nach wie vor eine weitgehend negative Haltung gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen ein (vgl. Kreuz, 2002; Cloerkes, 2007).

Negative Einstellungen von nichtbehinderten Menschen beeinflussen die allgemeine Lebensqualität von Menschen mit intellektueller Behinderung bedeutend, da sie deren soziale Integration und die damit verbundene Möglichkeit, ein „normales“ Leben zu führen, massiv erschweren. Integration bedeutet in diesem Zusammenhang, das Eingliedern von behinderten Menschen in einzelne Bereiche des sozialen Lebens (vgl. Strachota, 2004). Inklusion kann als Optima der Integrationen verstanden werden und bedeutet Gleichberechtigung im gesellschaftlichen Miteinander für alle Menschen (vgl. Lebenshilfe Österreich, 2010). Nach Tröster (1990) ist die Benachteiligung behinderter Menschen in erster Linie nicht als eine Konsequenz der Schädigung oder der daraus resultierenden Funktionsbeeinträchtigung zu sehen sondern vielmehr das „Resultat der Reaktionen der sozialen Umwelt“ (S. 11). Soziale Reaktionen auf behinderte Menschen passieren auf verschiedenen Ebenen und auf sehr unterschiedliche Weise. Das Untersuchen der Bandbreite dieser Verhaltensweisen liefert wichtige Anhaltspunkte in den Bemühungen, Barrierefreiheit und volle gesellschaftliche Partizipation für Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen.

Ungeachtet dessen, dass die arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen in den letzten Jahren ständig erweitert und verbessert wurden, belegen aktuelle Studien, dass sich diese Personengruppe weiterhin mit beträchtlichen Schwierigkeiten und Hindernissen am Arbeitsmarkt konfrontiert sieht.

Aufgrund mangelnder Kenntnisse und ungenügenden Erfahrungswerten werden Fähigkeiten von behinderten Menschen falsch eingeschätzt bzw. unterschätzt (vgl. Kreuz, 2002).

Die vorliegende Diplomarbeit befasst sich mit Einstellungen von Personalverantwortlichen zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit intellektueller Behinderung am regulären Arbeitsmarkt.

Im theoretischen Teil der Arbeit wird in den ersten Kapiteln auf wichtige Termini und Definitionen zum Thema Behinderung sowie deren Abgrenzung von anderen verwandten Begriffen eingegangen. Danach erfolgt eine Auseinandersetzung mit dem psychischen Konstrukt der Einstellung und den verschiedenen Möglichkeiten der Einstellungsmessung. In einem weiteren Kapitel wird auf die Einstellung gegenüber Menschen mit einer intellektuellen Behinderung eingegangen. Schlussendlich wird der Versuch unternommen, einen Einblick in die arbeitsmarktpolitische Situation von Menschen mit Behinderungen in Österreich und mögliche Unterstützungs- und Förderungsmaßnahmen zu vermitteln.

Im empirischen Teil werden sowohl Zielsetzung und Fragestellungen sowie das verwendete Erhebungsinstrument der Untersuchung beschrieben. Danach werden die Ergebnisse der einzelnen Fragestellungen präsentiert und in einem abschließenden Kapitel diskutiert.

Ziel dieser Untersuchung war es herauszufinden, ob Menschen mit einer intellektuellen Behinderung im Berufsleben immer noch benachteiligt werden. Zu diesem Thema wurden Personalchefs aus verschiedenen Berufssparten befragt. Es wurde untersucht, ob gesunde und intellektuell beeinträchtigte Menschen, die über bestimmte Fähigkeiten in gleichem Ausmaß verfügen wie Personen ohne Beeinträchtigung, von Personalverantwortlichen auch als gleich kompetent eingeschätzt werden. Weiters wurde der Frage nachgegangen, ob die Personalchefs für eine dieser beiden Personengruppen hinsichtlich der Tendenz, sie für eine Arbeitsstelle auszuwählen, Präferenzen aufweisen.

Das zugrundeliegend Thema dieser Diplomarbeit sowie das verwendete Messinstrument wurde in Zusammenarbeit mit Frau Veronika Caldozo erarbeitet, wobei die Untersuchungen parallel in Österreich und der Slowakei durchgeführt wurden. Das gemeinsam konstruierte Messinstrument wurde von Frau Caldozo zu diesem Zweck ins Slowakische übersetzt. Resultierend daraus sind nun zwei separate Arbeiten entstanden, die sich aufgrund der Kooperation jedoch in Aufbau, Struktur und Inhalten ähneln können.

Mit dieser Diplomarbeit hoffe ich, einen kleinen Beitrag zur Gleichstellung von behinderten und nichtbehinderten Menschen am österreichischen Arbeitsmarkt leisten zu können. Alle Formulierungen beziehen sich auf Männer und Frauen und sind als geschlechtsneutral zu verstehen.

„Behindert ist, wer behindert wird.“ – Caritas Österreich

2. Behinderung

Jeder Mensch verbindet mit dem Begriff „Behinderung“ andere Attribute. Es scheint zwar eine weitläufige Meinung zu geben, wer als behindert einzustufen sei, jedoch gibt es keine allgemein gültige Definition. Es ist ein Sammelbegriff für viele verschiedene Arten und Formen der Behinderung. Weiters existiert eine Vielzahl von unterschiedlichen Definitionen, die abhängig von den jeweiligen Zielsetzungen, unterschiedliche Aspekte betonen.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) betont in der International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (ICDH) vor allem den physischen Aspekt der Behinderung und unterscheidet drei Komponenten der Behinderung, die in der Regel konsekutiv aufeinander folgen: Impairment, Disability und Handicap.

Impairment oder Schädigung bezeichnet eine körperliche oder psychische Schädigung eines Organsystems oder Organismus, welche man anhand von Funktionsfehlern oder dem Verlust von Funktionen an äußeren Symptomen erkennen kann. Dieser Schaden zeigt sich im Alltag in Einschränkungen der Funktionalität bzw. der Aktivität (Disability) und bezeichnet somit die Folgen der Schädigung auf personaler Ebene. Die daraus resultierende Benachteiligung der betroffenen Person auf sozialer Ebene wird als Handicap bezeichnet (vgl. WHO, 1980).

Ein wesentlicher Kritikpunkt an der WHO-Definition war für einige Autoren die festgelegte konsekutive Abfolge der drei Komponenten Impairment, Disability und Handicap. Es gibt unterschiedliche Formen der Behinderung, wobei nicht bei allen, genau diese Komponentenabfolge vorhanden zu sein scheint. In manchen Fällen kann die postulierte Abfolge nur teilweise oder gar nicht beobachtet werden. Da die körperliche Schädigung des Individuums in der Definition der WHO als Grundlage der Behinderung gesehen wird, werden die möglichen Folgen einer sozialen Benachteiligung nicht angemessen berücksichtigt (vgl. Tröster, 1990). Cloerkes (2007, S. 7) gibt zu bedenken, dass Behinderung auch als Ergebnis eines Bewertungs- bzw. Abwertungsprozesses gesehen werden kann.

Eine Schädigung kann sich auch nachträglich als Folge eines negativen Bewertungsprozesses einstellen.

Payk (2007) betrachtet die Schädigung als „direkte Folge einer Erkrankung“ und die damit verbundene Behinderung wird als „Beeinträchtigung von Funktionen aufgrund einer vorgelaufenen Schädigung“ bezeichnet. Die Beeinträchtigung charakterisiert er als „soziale Benachteiligung“ (S.52f).

Während im ICDH der medizinische und störungsspezifische Aspekt im Mittelpunkt steht, werden in der Soziologie und in der Behindertenpädagogik verstärkt den sozialen Komponenten der Behinderung Beachtung geschenkt (vgl. Theunissen, 2008). Der zentrale Gedanke des sogenannten Etikettierungsansatzes betont, dass nicht nur eine physische Schädigung zu Aktivitäts- und Funktionseinschränkungen führen kann, sondern dass auch die Reaktionen des sozialen Umfeldes dazu beitragen können, dass die betroffene Person, sich in der Bewältigung ihrer alltäglichen Aufgaben und Aktivitäten massiv beeinträchtigt und eingeschränkt fühlt (Tröster 1990, S. 23).

Nach dem Stigmatisierungsansatz von Goffman (1996, zitiert nach Kreuz 2002, S. 15) wird eine Person aufgrund einer vorhandenen Eigenschaft abgewertet und weiteren Attributionsprozessen unterworfen.

„Erst die negative soziale Bewertung macht ein Merkmal oder ein Verhalten zu einem Stigma, das die soziale Identität des Betroffenen herabsetzt. Nicht das Merkmal oder das Verhalten selbst, sondern seine gesellschaftliche Bewertung entscheidet darüber, ob es die soziale Wertschätzung, die der Betroffene erfährt, mindert“ (Tröster, 1990, S.15).

Auch Cloerkes (1998, zitiert nach Cloerkes 2007, S.8) vertritt folgende Ansicht:

„Eine Behinderung ist eine dauerhafte und sichtbare Abweichung im körperlichen, geistigen oder seelischen Bereich, der allgemein ein entschieden negativer Wert zugeschrieben wird. Dauerhaftigkeit unterscheidet Behinderung von Krankheit. Sichtbarkeit ist im weitesten Sinne das Wissen anderer Menschen um die Abweichung. 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.9f) geht weiters davon aus, dass Behinderung als nichts Absolutes angesehen werden kann und je nach Zusammenhang als relativ betrachtet werden soll. Sie ist in folgenden Bereichen als relativ zu sehen:

1. Zeitfaktor: Es wird ein begrenzter Zeitrahmen für die Behinderung angenommen, der manchmal auch überschritten werden kann.
2. subjektive Verarbeitung: Hier geht es darum, wie jeder Betroffene sich mit seiner Beeinträchtigung auseinandersetzt und diese verarbeitet.
3. Lebensbereich: Die Behinderung hat in unterschiedlichen Lebensbereichen ganz unterschiedliche Auswirkungen.
4. kulturspezifische soziale Reaktionen: Verschiedene Kulturen reagieren auf Andersartigkeit auch unterschiedlich. Was in einer Kultur als Beeinträchtigung erlebt wird, kann in anderen Kulturkreisen wieder ganz anders wahrgenommen werden.

Im Jahr 2001 wurde eine Überarbeitung der WHO-Definition von Behinderung veröffentlicht, die International Classification of Functioning, Disability and Health (kurz: ICF). Die deutsche Fassung wurde vom Deutschen Institut für Medizinische Dokumentation und Information im Jahr 2005 herausgegeben. (vgl. Puschke, 2005).

In der ICF-Definition (WHO, 2005, S. 16f) werden einerseits der Gesundheitszustand einer Person als auch die damit verbundenen Zustände beschrieben. Sie ist in zwei gegliedert, wovon der erste sich mit Funktionsfähigkeit und Behinderung beschäftigt, während sich der zweite Teil sich mit Kontextfaktoren beschäftigt. Jeder Teil setzt sich aus zwei Komponenten zusammen (vgl. König, Postek & Stadler-Vida, 2011; Doose, 2003).

1. Funktionsfähigkeit und Behinderung:

a) Im Bereich Körperfunktionen und -strukturen werden Veränderungen von körperlichen bzw. anatomischen Strukturen beschrieben. Der Begriff „Schädigung“ ist in diesem Zusammenhang viel weitläufiger zu sehen, da einerseits deren Ursache und Entwicklung nicht berücksichtigt werden und andererseits eine Schädigung nicht unbedingt zu einer Krankheit führen muss.

b) Im Bereich Aktivitäten und Partizipation geht es um Aspekte der Leistungsfähigkeit (Funktionsfähigkeit) auf individueller und sozialer Ebene.

2. Kontextfaktoren:

a) Es werden äußere (Umweltfaktoren) und

b) innere Einflüsse (personenbezogene Faktoren)

auf die Funktionsfähigkeit und Behinderung betrachtet. Somit wurde die ursprünglich medizinische und defizitorientierte Behindertendefinition der WHO um einen biopsychosozialen und auch ressourcenorientierten Ansatz erweitert.

3. Intellektuelle Behinderung

Die Definitionen und Kriterien der intellektuellen Behinderung (IB) haben sich im Laufe der Zeit abhängig von den permanenten Veränderungen der gesellschaftlichen Strukturen und den jeweiligen wissenschaftlichen Ergebnissen sehr unterschiedlich entwickelt.

Lange Zeit diente ein bestimmter „Cut-off“ Wert im Intelligenzquotienten (IQ) als wichtigstes Kriterium zur Bestimmung einer intellektuellen Beeinträchtigung bei

Kindern und Jugendlichen bis zusätzlich zu diesem Kriterium eine klare Abweichung im sozialen Verhalten als Indiz für eine geistige Beeinträchtigung gesehen wurde (Weber, 1997, S. 18).

Zur Festlegung von allgemeinen Kriterien einer intellektuellen Beeinträchtigung wurde bereits oft das Lebensalter zum Zeitpunkt der Bestimmung der geistigen Beeinträchtigung diskutiert (Weber, 1997).

Nach Payk (2007, S. 273) ist eine geistige Beeinträchtigung erkennbar durch angeborene oder sehr früh in der Kindheit auftretende Defizite in der Intelligenz und der Gesamtentwicklung. Diese treten dann spätestens im Schulalter als Lernbehinderungen in Erscheinung.

Die aktuelle Sichtweise der Behinderung bezieht sich auf Einschränkungen der individuellen Funktionalität im sozialen Kontext und charakterisiert damit eine Benachteiligung des Betroffenen (Schalock, Luckasson, & 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) betonen die Bedeutsamkeit der Interaktion zwischen dem Individuum und seiner Umwelt und den damit verbundenen Möglichkeiten zur individuellen Unterstützung des Betroffenen.

Zur Bestimmung einer intellektuellen Behinderung führt die American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAID) unterdurchschnittliche kognitive Leistungsfähigkeit, Defizite in der Fähigkeit sich anzupassen und das Alter als Hauptkriterien an (AAIDD, 2010):

“Intellectual disability is characterized by significant limitations both in intellectual functioning and in adaptive behavior as expressed in conceptual, social, and practical adaptive skills. This disability originates before age 18“.

3.1 Begriffswechsel von der geistigen zur intellektuellen Behinderung

Während im Alten Testament eine Behinderung als schicksalhafter Wille Gottes interpretiert wurde, betrachtete man sie im 16. Jahrhundert als „Besessenheit von einem unreinen Geist“ (Strachota, 2004, S. 16).

Im Zeitalter der beginnenden Industrialisierung wurde sie als Störung der Funktionalität und Nützlichkeit erlebt. Ab der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts betrachtete man Behinderung ausgehend von einer Defizitorientierung zunehmend als Krankheit. Erst ab Mitte des 20. Jahrhunderts bewirkten vor allem sozialwissenschaftliche Denkansätze eine Verlagerung der Sichtweise von der individuellen Ebene auf die Interaktionsebene (vgl. Strachota, 2004).

Aufgrund des Wandels von diesen historischen zu den gegenwärtigen Sichtweisen von Behinderung mit dem Ziel der Integration wird die Bezeichnung „intellektuelle Behinderung“ bevorzugt (vgl. AAIDD, 2010; Weber, 1997).

Shalock et al. (2007, S. 118) begründen einen Wechsel vom historischen Begriff „mentale Retardierung“ zu „intellektueller Behinderung“ wie folgt:

- a) Reflexion des von der AAIDD und der WHO beschriebenen veränderten Konstrukts der Behinderung
- b) bessere Ausrichtung auf aktuelle professionelle Praktiken, die ihren Fokus auf das funktionelle Verhalten und die Kontextfaktoren legen
- c) liefert eine grundlegende Basis für individuelle Förderungsmaßnahmen eingebettet in einem sozial-ökonomischen Rahmen
- d) es wirkt weniger offensiv auf Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung
- e) konsistenter im Hinblick auf die internationale Terminologie.

Nach Weber (1997) betreffen die Beeinträchtigungen hauptsächlich die intellektuell-kognitiven Funktionen (u.a. abstrakt-logisches Denken, Vorstellungsvermögen, Entwickeln und Verfolgen von Strategien, Fähigkeit zum Generalisieren).

Bei entsprechender Förderung können jedoch in den Bereichen soziale Kompetenzen, berufliche Fähigkeiten und in der Entwicklung persönlicher Interessen gute Entwicklungen verzeichnet werden (vgl. Caldozo, 2013). Demnach empfindet Weber den Begriff geistige Behinderung „als zu breit für das besprochene Erscheinungsbild und im Hinblick auf den heutigen Kenntnisstand als nicht mehr korrekt“ (S.15).

Weber (1997) meint dazu Folgendes:

„Intellektuelle Behinderung ist vielmehr ein Konzept, welches sich auf die systematische Beobachtung von menschlichem Verhalten bezieht, dies vor allem während der Periode der Entwicklung. Dabei kommt dem Versagen in der Entwicklung bzw. dem Versagen in der Aneignung von Wissensstrukturen, kognitiv-intellektuellen Fähigkeiten und Problemlösungsverhalten eine besondere Bedeutung zu. Diese bestimmen Großteils den Hintergrund der intellektuellen Behinderung“ (S.17).

Theunissen (2008) merkt in diesem Zusammenhang an, dass jene Menschen, „die wir als geistig behindert bezeichnen, lern-, bildungs- und entwicklungsfähig sind“ und das Ignorieren dieses Faktums „Zeugnis einer Entwertung und Diskriminierung behinderter Menschen“ darstellt (S. 128).

3.2 Klassifikation

Zur Klassifizierung von intellektueller Behinderung bezieht man sich vor allem auf die Definitionen des International Classification of Diseases (ICD-10) der WHO und des Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-IV) der American Psychiatric Association (APA). Beides sind Klassifikationssysteme für psychische Störungen und beinhalten auch eigene Kategorien für die intellektuelle Behinderung (vgl. Theunissen, 2008).

Im ICD-10 wird hierfür der Begriff Intelligenzminderung verwendet und beschreibt einen Zustand verzögerter oder unvollständige Entwicklung der geistigen Fähigkeiten. Kognition, Sprache, motorische und soziale Kompetenz sind meist

davon betroffen. Folgende Ausprägungen werden hier unterschieden (DIMDI, 2013a):

F70 leichte Intelligenzminderung: IQ-Werte 50-69, beim Erwachsenen Intelligenzalter von 9 bis 12 Jahren

F71 mittelgradige Intelligenzminderung: IQ-Werte 35-49, beim Erwachsenen Intelligenzalter von 6 bis unter 9 Jahren

F72 schwere Intelligenzminderung: IQ-Werte 20-34, beim Erwachsenen Intelligenzalter von 3 bis unter 6 Jahren

F73 schwerste Intelligenzminderung: IQ-Werte < 20, beim Erwachsenen Intelligenzalter unter 3 Jahren

F78 andere Intelligenzminderung: Diese Kategorie findet Verwendung, wenn die Beurteilung der Intelligenzminderung aufgrund begleitender Einschränkungen (die Sinne betreffend oder andere körperliche Beeinträchtigungen) schwierig oder gar nicht möglich ist.

F79 nicht näher bezeichnete Intelligenzminderung: Aufgrund fehlender Informationen ist keine Zuordnung zu den anderen Kategorien möglich.

Eine Abgrenzung zur Lernbehinderung (F81) findet dadurch statt, dass die betroffenen Personen mit einem IQ-Wert zwischen 70 und 85 aufweisen und lediglich Lernschwierigkeiten haben. Sie besuchen oft eine Bildungseinrichtung für beeinträchtigte Menschen, da sie kognitive Probleme dabei haben, sich Wissen anzueignen (DIMDI, 2013b).

Im DSM-IV findet man die intellektuelle Beeinträchtigung auf der Achse II, Persönlichkeitsstörungen und geistige Behinderung, im Kapitel „Störungen, die im Kleinkind-, Kindes- oder Jugendalter diagnostiziert werden“. Ähnlich wie beim ICD-10 werden hier vier Kategorien beschrieben. Die Klassifikation des Schweregrades der Beeinträchtigung erfolgt mittels IQ-Werten und stimmt weitgehend mit jener des ICD-10 überein (Weber, 1997, S. 25):

317 Mild Mental Retardation = leichte geistige Behinderung
(IQ 55 -70)

318.0 Moderate Retardation = mittelschwere geistige Behinderung
(IQ 35-54)

318.1 Severe Mental Retardation = schwere geistige Behinderung
(IQ 20-34)

318.2 Profound Mental Retardation =schwerste geistige Behinderung
(IQ <20)

In der deutschen Übersetzung des DSM-IV-TR werden drei wesentliche Kriterien zur Beurteilen des Vorliegens einer intellektuellen Beeinträchtigung angeführt (Saß, 2003, S. 73):

1. eindeutig unterdurchschnittliche intellektuelle Leistungsfähigkeit
2. starke Defizite sowohl im sozialen Kontakt als auch in der Anpassungsfähigkeit in mindestens zwei der Bereiche: Arbeit, Freizeit, Sicherheit, Gesundheit, eigenständige Versorgung, häusliches Leben, funktionale Schulleistungen, Nutzung öffentlicher Einrichtungen, soziale zwischenmenschliche Fähigkeiten, Kommunikation.
3. Auftreten der Kriterien 1 und 2 vor dem 18. Lebensjahr

Die intellektuelle Leistungsfähigkeit wird über den Intelligenzquotienten (IQ) gemessen und mit standardisierten Intelligenztests individuell erfasst. Die Anpassungsfähigkeit bezieht sich darauf, wie gut eine Person, unabhängig von anderen Menschen und selbstbestimmt, ihre alltäglichen Anforderungen bewältigen kann. Faktoren wie Persönlichkeitsmerkmale, Bildung, Motivation, Berufsaussichten aber auch medizinische und psychische Erkrankungen können sie massiv beeinflussen. Es wird angenommen, dass sich durch gezielte Förderung die Probleme in der Anpassungsfähigkeit wahrscheinlich besser beeinflussen lassen als das wesentlich stabilere Merkmal der intellektuellen Leistungsfähigkeit (Saß, 2003, S. 74).

3.3 Prävalenz

Die Häufigkeit der intellektuellen Behinderung wird laut dem DSM-IV – TR (Saß, 2003, S. 79) auf 1 Prozent der Gesamtpopulation geschätzt. Weber (1997) nimmt an, dass unter Berücksichtigung der Normalverteilung in ca. 2 bis 3 Prozent der Bevölkerung ein IQ bis 70 beobachtet werden kann bzw. zu erwarten sei, dass unter Berücksichtigung des Standardmessfehlers ca. 2 bis 5 Prozent der Bevölkerung ein entsprechendes Ergebnis erzielen würden. Jedoch im Gegensatz zu diesen Schätzungen liegt die Prävalenzrate für das Vorliegen der Kriterien einer intellektuellen Behinderung in der Bevölkerung bei 1 bis 2 Prozent (S. 27). Bezüglich der Verteilung auf die Schweregrade lässt sich sagen, dass ca. 85 Prozent eine leichte, 10 Prozent eine mittelgradige und 5 Prozent eine der schweren Formen der geistigen Behinderung aufweisen. Die hier angeführten Häufigkeiten sind lediglich ein Richtwert für industrialisierte Länder mit guter medizinischer Versorgung. In Ländern, die noch unterentwickelt sind, sind wesentlich höhere Zahlen zu verzeichnen (S. 28) (vgl. Caldozo, 2013).

4. Einstellungen

Im Laufe der letzten Jahrzehnte haben sich viele Forscher aus der Sozialpsychologie mit der Einstellungsthematik beschäftigt, basierend auf unterschiedlichen Ansätzen und Erklärungsmodellen. Auf diese detailliert einzugehen, würde den Rahmen dieser Arbeit wesentlich überschreiten. Es wird daher nur ein kurzer Überblick über einige wesentliche Definitionen von Einstellungen gegeben, deren Fokus auf unterschiedliche Aspekte der Einstellungen gerichtet ist.

Nach Gordon Allport (1935, zitiert nach Hogg & Vaughan, 2008, S. 148) ist eine Einstellung:

„...a mental and neural state of readiness organized through experience, exerting a directive or dynamic influence upon the individual's response to all objects and situations with which it is related.”

Bohner (2002) begründet die Wichtigkeit der Beschäftigung mit dem Thema Einstellungen dadurch, dass man einerseits annimmt, dass Einstellungen unser Verhalten steuern und somit unser soziales Leben sowohl auf intra- und als auch auf interpersoneller Ebene wesentlich beeinflussen.

Louis Thurstone (1931 S. 261) sieht in seiner Definition die Einstellung als Ausdruck eines positiven oder negativen Affekts gegenüber einem Einstellungsobjekt.

Auch Eagly & Chaiken (1998, S. 269) sehen die Einstellung als „psychische Tendenz, die dadurch zum Ausdruck kommt, dass man ein bestimmtes Objekt mit einem gewissen Grad von Zuneigung oder Abneigung bewertet“ (S. 269).

Herkner (2003) betont in seiner Definition vor allem die kognitiven Aspekte der Einstellung: „Die Einstellung einer Person zu einem Objekt ist ihre (subjektive) Bewertung des Objektes“ (S. 181).

Einstellungsobjekte können nach Herkner (2003) in Reize, Verhalten und Begriffe unterschieden werden und der Wert eines Objektes kann die drei Ausprägungen positiv, neutral oder negativ annehmen.

Im Unterschied dazu, beschränken sich Meinungen lediglich auf Gedanken und Überzeugungen (Werth & Mayer, 2008, S. 206).

Anhand dieser verschiedenen Definitionen lassen sich drei wichtige Aspekte der Einstellung erkennen, die im folgenden Abschnitt näher betrachtet werden.

4.1 Die Grundstruktur von Einstellungen

Trotz der vielfältigen Einstellungsdefinitionen, die auch unterschiedliche Aspekte der Einstellung verschieden stark hervorheben, zeigen sich immer wieder folgende drei Komponenten der Einstellung: kognitive Komponente, die affektive Komponente und die Verhaltenskomponente (vgl. Cloerkes, 2007; Werth & Mayer, 2008).

Cloerkes (2007, S. 104) beschreibt sie folgender Maßen:

Vorstellungen, Urteile und Überzeugungen einer Person gegenüber einem Einstellungsobjekt manifestieren sich in der kognitiven Komponente (Wissenskomponente).

Gefühlsäußerungen und subjektive Bewertungen gegenüber einem Objekt werden als affektive oder Gefühlskomponente beschrieben.

Die Verhaltenskomponente (auch konative Komponente) zeigt sich in Handlungsintentionen und – Tendenzen einer Person gegenüber dem Einstellungsobjekt.

Dieses Strukturmodell der Einstellung postuliert, dass die drei Komponenten sich gegenseitig bedingen und in Wechselbeziehung zueinander stehen. Obwohl jede Einstellung aus all diesen Komponenten besteht, kann jedoch der Anteil einer dieser Komponenten die anderen schwerpunktmäßig überlagern. Dies kann unter anderem auch vom jeweiligen Einstellungsobjekt abhängen (Werth & Mayer, 2008, S. 207f). Ob jedoch von einer Wechselbeziehung gesprochen werden kann und wie stark dieser Zusammenhang tatsächlich ist, dazu vertreten verschiedene Autoren unterschiedliche Anschauungen (vgl. Tröster, 1990).

Kritik an diesem Ansatz wird dahingehend geübt, dass vor allem aufgrund ungeeigneter Messmethoden eine getrennte Erfassung der drei Komponenten nicht in ausreichendem Maße möglich sei (Kreuz, 2002, S. 38). Aus ökonomischen Gründen begnügt man sich in vielen Fällen mit der Erfassung der affektiven

Komponente, die nach Cloerkes (2007) gerade im Kontext einer Behinderung als „zentraler Kern einer sozialen Einstellung“ (S. 104) verstanden wird.

Nachdem ein kurzer Überblick über die allgemeine Struktur von Einstellungen gegeben wurde, wird nun auf deren Funktionen eingegangen.

4.2 Funktionen von Einstellungen

Einstellungen sind für uns von großer Bedeutung, da sie abhängig von der jeweiligen Person, den Einstellungsobjekten und den situativen Kontexten entweder beibehalten oder verändert werden und somit unser soziales Leben wesentlich beeinflussen.

Nach Werth und Mayer (2008, S. 210f) erfüllen Einstellungen zwei wesentliche Funktionen. In ihrer kognitiven Funktion helfen uns Einstellungen bei der Strukturierung neuer Informationen und vereinfachen somit die Informationsverarbeitung (Katz, 1960). Im Zusammenhang mit der sozialen Identitätsfindung, der Selbstwertsteigerung und dem Erreichen von wichtigen und wertvollen Zielen sind die motivationalen Funktionen von Einstellungen zu erwähnen (Werth & Mayer, 2008; Katz, 1960).

Katz (1960) betrachtet die Funktionen von Einstellungen jedoch noch etwas differenzierter und postuliert folgende vier wichtige Funktionen:

1) instrumentelle-, adaptive oder utilitaristische Funktion:

Nach Katz (1960, S. 170f) versucht dieser funktionelle Ansatz eine Erklärung dafür zu finden, warum Menschen Einstellungen beibehalten. Bereits im Kindesalter entwickeln wir positive Haltungen gegenüber Objekten, die unserer Bedürfnisbefriedigung dienen und ablehnende Haltungen jenen Einstellungsobjekten gegenüber, die uns daran hindern oder zu Bestrafung führen.

Einstellungen unterstützen Menschen in ihrem Bestreben einerseits den persönlichen Nutzen zu maximieren und Belohnungen zu erreichen und andererseits dabei Benachteiligungen und Bestrafungen weitgehend zu vermeiden.

2) Ich-Verteidigungsfunktion:

„The mechanisms by which the individual protects his ego from his own unacceptable impulses and from the knowledge of threatening forces from without, and the methods by which he reduces his anxieties created by such problems, are known as mechanisms of ego defense” (Katz, 1960, S. 172).

Diese Funktion bezieht sich auf Abwehrreaktionen des Individuums zum Selbstschutz gegen unangenehme und bedrohliche innere und äußere Impulse. Personen, die ihre intrapsychischen Konflikte nicht als solche erkennen, projizieren diese negativen Emotionen auf andere Personen, möglicherweise auf eine ganz bestimmte soziale Gruppe (Katz, 1960, S. 172f). Nach Kreuz (2002, S. 40) wird diese Verhaltensweise einerseits zur Stärkung des Selbstwertgefühls und Selbstschutz und andererseits zum Schutz gegenüber der eigenen Gruppe eingesetzt.

Eagly & Chaiken (1998) sind der Meinung, dass Einstellungen „...allow the self to be defended from potentially threatening events“ (S. 305) und weiters auch dabei helfen könnten, emotionale Konflikte besser verarbeiten zu können.

Shavitt (1989) spricht in diesem Zusammenhang von der „Funktion der Aufrechterhaltung des Selbstwertgefühls“. Nach Werth & Mayer (2008, S. 269f) kann diese Funktion einerseits durch das Abgrenzen des Selbst gegenüber von negativen Objekten und andererseits durch die Gleichsetzung der eigenen Person mit positiven Objekten.

3) Wertausdrucksfunktion:

Bei dieser Einstellungsfunktion geht es u.a. um die Selbstverwirklichung und Selbstbestätigung durch relevante Einstellungen. Katz (1960) unterstreicht damit, dass Einstellungen es uns ermöglichen, nach unseren persönlichen Werten und Überzeugungen zu handeln und damit über eine selbstwertsteigernde Wirkung verfügen „... the individual derives satisfactions from expressing attitudes appropriate to his personal values and to his concept of himself“ (S. 170).

Smith, Bruner & White (1956; zitiert nach Böhner 2001) betonen in der Funktion der sozialen Anpassung, dass durch die Äußerung von bestimmten Wertvorstellungen eine Identifikation mit bestimmten sozialen Gruppen zum Ausdruck kommt.

4) Wissensfunktion:

Katz (1960) vertritt die Meinung, dass Menschen gewisse Standards und Rahmenbedingen brauchen, um sich in ihrer Umgebung zurechtzufinden und neue Informationen verarbeiten zu können. In diesem Zusammenhang helfen uns Einstellungen dabei, Ordnung und Struktur in unser Leben zu bringen. Sie fungieren somit als wichtige Orientierungs- und Interpretationshilfen.

4.3 Die Abgrenzung von anderen Begriffen – Werte, Vorurteile und Stigmata

In der Literatur werden diese Begriffe immer wieder mit Einstellungen in Verbindung gebracht, obwohl sie sich in ihren Bedeutungen eindeutig vom Einstellungsbegriff unterscheiden. Aus diesem Grund ist es wichtig, auf diese verwandten Begriffe einzugehen, um diese besser voneinander abzugrenzen.

Werte beziehen sich auf abstrakte und symbolische Objekte wie z.B. Gesundheit, während Einstellungen auf konkrete soziale Objekte Bezug nehmen (Cloerkes, 2007, S. 103). Weiters betrachtet Cloerkes (2007) die Wertvorstellungen eines Menschen als die treibende Kraft „hinter den Einstellungen“ (S. 104).

Aus diesem Grund werden ihnen beim Analysieren der Barrieren zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen große Wichtigkeiten zugesprochen.

„A value is a higher-order concept that can play a guiding and organizing role in relation to attitudes“ (Hogg & Vaughan, 2008, S. 185).

Vorurteile betrachtet Cloerkes (2007) als „extrem starre, irrationale und negative Einstellungen, die sich weitgehend einer Beeinflussung widersetzen“ (S.104).

Werth & Mayer (2008) definieren Vorurteile als „eine Einstellung gegenüber Angehörigen einer Fremdgruppe, die allein auf deren Gruppenzugehörigkeit beruhen“ (S. 379). Ausgehend vom Dreikomponentenmodell der Einstellung weisen Vorurteile ebenso eine kognitive, eine affektive und eine behaviorale Komponente auf. Erst wenn sowohl die kognitive als auch die affektive Komponente gemeinsam vorhanden sind, kann man von einem Vorurteil sprechen. Der affektive Anteil eines Vorurteils erschwert oft eine Einstellungsänderung und führt häufig dazu, dass Vorurteile sehr vehement vertreten werden (Werth & Mayer, 2008, S. 279f).

Eine Sonderform des Vorurteils stellt das „Stigma“ dar. Der griechische Begriff „Stigma“ bedeutet ursprünglich „Brandmal oder Zeichen“. Nach Goffman ist ein Stigma die Folge eines Attributionsprozesses. Aufgrund eines äußeren Merkmals oder eine Eigenschaft werden der betreffenden Person weitere negative Eigenschaften zugeschrieben. Diese Zuschreibung ist für soziale Identität dieser Person „zutiefst diskreditierend“ (Goffman 1967, zitiert nach Kreuz, 2002, S. 42; vgl. Cloerkes, 2007).

Tröster (1990) meint dazu:

„Nicht das Merkmal oder das Verhalten selbst, sondern seine gesellschaftliche Bewertung entscheidet darüber, ob es die soziale Wertschätzung, die der Betroffene erfährt, mindert“ (S. 15).

Sowohl Vorurteile als auch Stigmata sind nach Cloerkes affektiv bestimmt und zumeist negativ besetzt und haben somit ungünstige Auswirkungen auf die betreffende Person in ihrer Gesamtheit (Cloerkes, 1997, zitiert nach Kreuz, 2002).

5. Einstellungen gegenüber Menschen mit intellektueller Behinderung

Der Alltag und die Lebensweise behinderter Menschen sind bereits in großem Ausmaß durch Einschränkungen in allen Lebensbereichen belastet (z.B. Alltagsbewältigung, Funktionseinschränkungen, uvm.). Eine weitere Benachteiligung dieser Menschen geschieht durch die Reaktionen ihrer sozialen Umwelt, da zumeist aufgrund von sozialem Kategorisieren (Zuordnen eines Menschen zu einer bewerteten Kategorie, umgangssprachlich „Schubladendenken“) der Fokus von Nichtbehinderten auf die Tatsache der Behinderung gelenkt wird und dabei die Individualität des Menschen übersehen wird. Sind diese Reaktionen vorwiegend negativ, erschweren sie maßgeblich Gleichberechtigung, Integration und Teilhabe von behinderten Menschen am gesellschaftlichen Leben. Ausgehend davon ist die Erfassung von Einstellungen von Nichtbehinderten gegenüber behinderten Menschen eine wichtige Voraussetzung dafür, um einerseits gewisse soziale Verhaltensweisen vorhersagen zu können und andererseits um eine Änderung der Einstellung in eine erfreuliche Richtung bewirken zu können (vgl. Tröster, 1990; Caldozo, 2013).

Kreuz (2002, S. 134) zeigte in ihrer Untersuchung, dass sich verschiedene Personengruppen hinsichtlich ihrer Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderungen unterscheiden. Während Personen aus sozialpädagogischen Berufen und Studenten durchwegs positive Einstellungen gegenüber behinderten Menschen aufwiesen, zeigten Personalverantwortliche dieser Personengruppe gegenüber sehr negative Haltungen.

Der empirische Teil dieser Diplomarbeit beschäftigt sich mit der Einstellung von Personalverantwortlichen gegenüber behinderten Menschen und soll einen Versuch darstellen, ein aktuelles Bild der Arbeitsmarkchancen von behinderten Menschen, speziell Menschen mit einer intellektuellen Behinderung (IB) aufzuzeigen.

5.1 Soziale Reaktionen auf behinderte Menschen

Nach Cloerkes (2007) sind hauptsächlich zwei Faktoren für die Entstehung von sozialen Reaktionen auf behinderte Menschen maßgeblich:

1. Sozialisationsvariablen

Werte und Normen ordnen das Zusammenleben einer Gemeinschaft (z.B. Intelligenz, Leistungsfähigkeit, Gesundheit, jugendliches Aussehen, usw.). Jegliches Abweichen von den in der Gesellschaft anerkannten Normen gefährdet die Stabilität der Gemeinschaft, jedoch auch jene des einzelnen Menschen. Welche Regeln fundamental sind und welche Folgen eine Verletzung dieser nach sich zieht, wird bereits in frühester Kindheit erlernt (S.114).

Erkenntnisse aus der Entwicklungspsychologie untermauern, dass Kleinkinder bis zum dritten oder vierten Lebensjahr Andersartigem noch ungezwungen und mit großem Wissensdrang begegnen (Kron, 1990, zitiert nach Cloerkes 2007, S. 114), während sich nach Allport (1971, zitiert nach Cloerkes 2007, S. 114) bereits bei Volksschulkindern Vorurteile manifestiert haben. Junge Kinder übernehmen bereits durch das Verknüpfen u.a. in Kindergeschichten oder diversen Medien von Schönheit mit „gut sein“ und Hässlichkeit mit „böse sein“ sogenannte Sozialisationsinhalte. Diese erlernten Sozialisationsinhalte werden nach Cloerkes (2007, S. 14) mittels Sozialisationspraktiken in gesellschaftlich anerkannte Verhaltensweisen umgesetzt. Oftmals werden Krankheit oder Behinderung als Druckmittel für erwünschtes Verhalten eingesetzt im Sinne von Bestrafung oder Schuldzuschreibungen (vgl. Caldozo, 2013).

Aufgrund dieser sehr früh erlernten Sozialisationsprozesse erfolgt zumeist weiterhin eine kontinuierliche Verstärkung der Annahme, dass behinderte Menschen von der Norm abweichen und somit weit entfernt vom „idealen Menschen“ sind (Cloerkes 2007, S. 114).

2. Kulturhistorischer Hintergrund:

Diese bisher beschriebenen Sozialisationsprozesse geschehen in einem soziokulturellen und geschichtlichen Kontext (Cloerkes 2007, S. 115).

Cloerkes (2007, S. 115) beschreibt fünf historisch bedingte Anschauungen, die nach wie vor die aktuellen Einstellungen gegenüber Krankheit und Behinderung beeinflussen:

Im Hebräischen wurden Krankheit und körperliche Schädigungen als die Strafe Gottes für sündiges Verhalten betrachtet. Die Verantwortung lag somit bei dem Betroffenen selbst.

Die Griechen betrachteten kranke und physisch behinderte Menschen als sozial minderwertig, während die Christen diese Formen der Beeinträchtigung als „Läuterung“ und „Wege zur Gnade Gottes“ interpretierten.

Im Calvinismus bedeutete das Fehlen von materiellem Gewinn aufgrund von bestehender Krankheit oder Behinderung die Entziehung der göttlichen Gnade.

Die wissenschaftliche Betrachtungsweise betont die Schuldlosigkeit der betreffenden Person an ihrem Zustand, jedoch das Bewerten von psychischen und sozialen Phänomenen als krankhaft, kann wiederum neue Vorurteile erzeugen.

5.1.1 Verhaltensrelevante Aspekte der Behinderung

Häufige Verhaltensweisen gegenüber behinderten Menschen sind Anstarren und Ansprechen, diskriminierende Äußerungen, Witze, Spott und Hänseleien, Aggressivität bzw. Vernichtungstendenzen, Äußern von Mitleid, aufgedrängte Hilfe, unpersönliche Hilfen (Spenden) und Schein-Akzeptierung zählt Cloerkes (2007, S. 107) auf. Diese Reaktionsweisen Nichtbehinderter entstehen oft aus

Verhaltensunsicherheiten und unangenehmen Empfindungen wie Hilflosigkeit, Anspannung, Angst, Betroffenheit, Ekel, Verlegenheit, usw. (Cloerkes 2007, S. 108). Meist resultieren sie in Interaktionsspannungen, die schlussendlich häufig zur Kontaktvermeidung mit beeinträchtigten Menschen führen können.

Nach Tröster (1990, S. 24) werden Einstellungen nicht nur vom alleinigen Faktum der Behinderung sondern auch von der Art der Behinderung beeinflusst. Da das Verhalten gegenüber Behinderten nicht nur von der Einstellung gegenüber beeinträchtigten Menschen abhängig ist, sondern überdies von einer Vielzahl weiterer Faktoren bestimmt sind, berichtet Tröster (1990), dass „ein korrelativer Zusammenhang zwischen Einstellungen und Verhaltensindikatoren oftmals nicht eindeutig für eine Konsistenz von Einstellungen und Verhalten spricht“ (S. 103).

Beeinträchtigungen können nach folgenden Aspekten unterschieden werden: Art des betroffenen Funktionsbereiches (Körper, Sinne, Psyche, Geist), nach dem Schweregrad oder nach deren Ursachen (Tröster 1990, S. 25).

Folgende verhaltensrelevanten Themen beziehen sich nach Tröster (1990, S. 26) auf die Art der Behinderung:

1. Die Auffälligkeit der Behinderung umfasst wesentlich mehr als die reine Visibilität und kann in drei Abstufungen unterschieden werden (bereits vor Kontaktaufnahme sichtbar, wird erst beim Kontakt erkannt, Beeinträchtigung wird erst bei längerem und intensiven Kontakt kontrolliert zum Ausdruck gebracht).
2. Ästhetische Beeinträchtigungen können unter Umständen sehr heftige emotionale Reaktionen hervorrufen und werden somit in diesem Kontext als bedeutungsvoller eingestuft, als Beeinträchtigungen funktioneller Art.
3. Die Interaktionen zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen sind zumeist stark belastet durch Beeinträchtigungen der sprachlichen Fähigkeiten.

4. Durch die zugeschriebene Verantwortlichkeit, also der Annahme, dass der behinderte Mensch selbst für seine Situation verantwortlich ist, kann eine ablehnende Haltung ihm gegenüber besser begründet werden.

In der Soziologie der Behinderten werden Interaktionsspannungen aufgrund von ästhetischen Abweichungen des Aussehens von kulturspezifischen Normen besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Das „ideale Äußere“ gewinnt somit in unserer medial geprägten Welt immer mehr an Wichtigkeit.

5.1.2 Verschiedene Erklärungsansätze für soziale Reaktionen auf Menschen mit Behinderungen

Verschiedene Forschungsdisziplinen haben sich mit der Thematik der „Interaktionsschwierigkeiten“ zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen befasst und daraus, basierend auf den jeweiligen Schwerpunkten, unterschiedliche Erklärungsansätze entwickelt (Cloerkes 2007, S. 108 – 110):

Im Zentrum der soziologischen Erklärungsansätze stehen die sozialen Rollen und Vorstellungen der Interaktionspartner. Laut der sog. Irrelevanzregel sollte dem Gegenüber eine nichtbewertende Beachtung entgegengebracht werden, auch wenn diese über eine befremdliche/ungewöhnliche Eigenschaft verfügt. Der Interrollenkonflikt bewirkt beim Gegenüberstellen der negativ bewerteten Behinderung und anderen Merkmalen, dass alle weiteren Eigenschaften der Zuschreibung „behindert“ unterstellt werden. Wenn nichtbehinderte Menschen kaum Kontakt mit behinderten Menschen haben, fühlen sie sich im Umgang mit beeinträchtigten Menschen sehr unbehaglich und unsicher. Durch diese uneindeutigen Verhaltensregeln können Spannungen in der Interaktion entstehen (Davis 1961, zitiert nach Cloerkes 2007, S. 108). Die Verhaltensweise gegenüber Behinderten ist zumeist gekennzeichnet durch den Konflikt zwischen den persönlichen emotionalen Reaktionen und den sozial erwünschten, meist positiven, Reaktionsweisen (widersprüchliche Normen). Diese Kontroverse baut sich nur langsam ab und zeigt sich zwischenzeitlich in Form von Interaktionsproblemen (Cloerkes 1984, zitiert nach Cloerkes 2007, S. 109).

Die Angst vor behinderten Menschen bzw. vor dem Behinderten werden sind die primären Themen der psychologischen Erklärungsansätze. Visible Behinderungen aktivieren bei nichtbehinderten Menschen unterdrückte Ängste (Bedrohung der eigenen physischen Integrität), denn alles, was fremd oder anders ist, wird eher vermieden (kognitive Dissonanz). Das Ablehnen behinderter Menschen gegen die soziale Norm löst Schuldangst (umgangssprachlich: Gewissensbisse) aus und bewirkt somit Abwehrreaktionen gegenüber dem Behinderten (Cloerkes 1985, zitiert nach Cloerkes 2007, S. 109).

Ortfried Schäffter (1991) sieht im allgemeinen Phänomen des Fremderlebens einen möglichen Erklärungsansatz für Interaktionsschwierigkeiten zwischen behinderten und nicht behinderten Menschen. Schäffter (1991) bezeichnet die Fremdheit als „historisch gebundenes Phänomen“ und darüber hinaus als „personale und soziale Identität, die erst die Fremdartigkeit des Anderen hervorruft“ (S. 12).

Es werden 5 Arten des Fremderlebens unterschieden (Schäffter, 1991, S. 14):

1. Das Fremde als das Ausländische, Auswärtige.
2. Das Fremde als Fremdartiges bezogen auf Anomalien und Abweichungen von der Norm.
3. Das Fremde als das Unbekannte mit der Option, dieses prinzipiell Kennenlernen zu können.
4. Das Fremde als das letztlich Unerkennbare ohne die Möglichkeit des Kennenlernens.
5. Das Fremde als das Unheimliche, basierend auf der unangenehmen Erfahrung, dass auch das Vertraute als fremdartig wahrgenommen werden kann.

Ein weiterer Erklärungsansatz thematisiert in der Interaktion mit Menschen mit sichtbaren Behinderungen, die fehlende Identifikationsmöglichkeit (Verlust der ideomotorischen Identifikationsfähigkeit). Das befremdliche bzw. abweichende Äußere des sichtbar behinderten Menschen verunsichert das Gegenüber, da im

Hinblick auf die menschliche Erscheinung und Bewegungsabfolgen schon im frühesten Kindesalter die allgemein gültigen Normen erlernt werden (Cloerkes 2007, S. 110).

Neben Cloerkes hat sich auch Tröster (1988, zitiert nach Cloerkes 2007, S. 110) mit Interaktionsstörungen zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen auseinandergesetzt und folgende Erklärungsmöglichkeiten erörtert:

Just-World-Hypothese. Interaktionsprobleme entstehen dadurch, dass wir Menschen davon ausgehen in einer gerechten Welt zu leben, und dass wir genau das bekommen, was wir verdienen. Die Konfrontation mit einem behinderten Menschen löst dann Ängste aus, ebenso unverschuldet einen solchen Schicksalsschlag zu erleiden.

Komplexitäts-Polarisierungshypothese. Prinzipiell ist zu sagen, dass behinderte Menschen in unserer Gesellschaft sehr undifferenziert wahrgenommen werden und nichtbehinderte Menschen über zu wenig Wissen und Informationen verfügen. Dies kann folglich zu enormen Reaktionsweisen führen.

Novel-Stimulus-Hypothese. Das Wahrnehmen des „Fremden“ (z.B. sichtbare Behinderung) löst beim Betrachter einen internen Konflikt aus zwischen der Tendenz die betreffende Person anzustarren und der sozialen Norm, die dies nicht zulässt.

Ambivalence-Amplification-Hypothese. Durch die Begegnung mit einem behinderten Menschen werden interne Konflikte beim Betrachter ausgelöst, die das Konzept des eigenen Selbstbildes in Frage stellen.

5.2 Determinanten der Einstellung

Ausgehend von Studien der letzten Jahrzehnte, die sich einerseits mit der Erforschung der Einstellungen beschäftigt haben und andererseits der Frage nachgegangen sind, von welchen Faktoren Einstellungen beeinflusst werden

beschreibt Cloerkes (2007, S. 104ff) folgende Einflussfaktoren der Einstellung zu Behinderten:

1. Art der Behinderung:

Einstellungen gegenüber behinderten Menschen werden stark beeinflusst vom Ausmaß der Visibilität der Behinderung, vom Ausmaß der physischen und/oder psychische Funktionsbeeinträchtigungen und von der Befürchtung einer möglichen Bedrohung der anderen (Bächtold 1984, Cloerkes 1985, zitiert nach Cloerkes 2007, S. 105). Weiters meint Cloerkes (2007), dass Normabweichungen im kognitiven oder psychischen Bereich als wesentlich negativer bewertet werden als Abweichungen im physischen Bereich (S. 105). Tröster (1990) merkt in diesem Zusammenhang an, dass manche Behinderungen nicht aufgrund äußerer Merkmale sofort erkannt werden können, jedoch in der verbalen Interaktion sehr auffällig zu Tage treten. Die Auffälligkeit einer Behinderung zeigt sich dann entweder in Form von Visibilität oder in Form einer Kommunikationsstörung in der Interaktion zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen (S. 30).

2. Einfluss sozio-ökonomischer bzw. demographischer Merkmale:

Die Forschungsergebnisse im Hinblick auf Variablen wie z.B. das Alter, Geschlecht, Bildungsgrad, Berufs- und Schichtzugehörigkeit, Familienstand, usw. sind großteils sehr widersprüchlich und weisen laut Kreuz (2002, S.51) auf methodische Defizite hin. Lediglich in den Variablen „Alter“ und „Geschlecht“ zeigen sich weitläufig homogene Resultate. Männer und ältere Menschen sind Behinderten gegenüber negativer eingestellt als Frauen und jüngere Personen (Cloerkes 2007, S. 105). Schabmann & Kreuz (1999) konnten in ihrer Untersuchung zur Einstellung gegenüber intellektuell behinderten Menschen diesen Geschlechtseffekt bestätigen. Pace, Shin und Rasmussen (2010) konnten in ihrer Studie feststellen, dass Frauen und Personen mit höherem Bildungsniveau positiver gegenüber Menschen mit Trisomie 21 eingestellt sind. Dass Personen mit höherem Bildungsniveau Menschen mit einer IB eher als gleichberechtigte Mitmenschen betrachten,

konnten Scior, Kann, McLoughlin und Sheridan (2010, S. 282) in ihrer Studie bestätigen.

In anderen sozio-ökonomischen Merkmalen konnten keine einheitlichen Zusammenhänge mit der Einstellung gegenüber behinderten Menschen festgestellt werden.

3. Einfluss einzelner Persönlichkeitsmerkmale:

Bereits seit den frühen Jahren der Einstellungsforschung wird ein Zusammenhang zwischen ablehnenden Haltungen gegenüber behinderten Menschen und einzelnen Persönlichkeitsmerkmalen angenommen. Cloerkes (2007, S. 105) nimmt an, dass „besonders ich-schwache, ängstliche, dogmatische und ambiguitätsintolerante Menschen tendenziell dazu neigen, Behinderte eher abzulehnen als Personen ohne solche Eigenschaften (S. 105). Bächtold (1984, zitiert nach Cloerkes 2007, S. 105) nennt in diesem Kontext folgende Einflussfaktoren: egoistische Nützlichkeitsorientierung, Autoritarismus und Hilfsbereitschaft.

4. Kontakt mit Behinderten:

Diese Variable wird in Fachkreisen als eine der wichtigsten Determinanten der Einstellung gegenüber behinderten Menschen betrachtet. Ausgehend von drei theoretischen Annahmen (a. Kontakt als Korrektur falscher Voraussetzungen, b. neuartige Situationen werden als bedrohlich erlebt und c. die Häufigkeit der Interaktion beeinflusst das Ausmaß der Zuneigung) formuliert Cloerkes (2007) zwei Kontakthypothesen:

1. Personen, die über Kontakte mit Behinderten verfügen, werden günstigere Einstellungen gegenüber Behinderten zeigen als Personen, die keine derartigen Kontakte haben oder hatten.

2. Je häufiger Kontakt mit Behinderten bestanden hat, umso positiver wird die Einstellung des Betreffenden sein (S. 146).

Sowohl Ch. Chan, Lee, Yuen und F. Chan (2002) als auch Scior et al. (2010) fanden in ihren Studien keinen zuverlässigen Hinweis darauf, dass ein bereits stattgefundener Kontakt zu Behinderten als Prädiktor zur Einstellungsvorhersage herangezogen werden kann. Jedoch in der Untersuchung von Pace et al. (2010) konnte bei denjenigen Menschen, die bereits Kontakt zu Menschen mit Trisomie 21 hatten, eine positivere Einstellung festgestellt werden.

Cloerkes (2007) betont, dass für die Entwicklung von positiven Einstellungen gegenüber Behinderten die Intensität des Kontakts als wesentlich wichtiger erscheint als die Häufigkeit.

Darüber hinaus nennt er weitere Nebenbedingungen wie relative Statusgleichheit, Erwartung einer Belohnung und das Verfolgen gemeinsamer wesentlicher Ziele, aber besonders bedeutungsvoll erscheint die Freude am Kontakt und die Freiwilligkeit.

5. rigide soziokulturell bedingte Werthaltungen:

Um die Gründe für die Einstellung zu behinderten Menschen eindeutig erfassen zu können, gibt es außer der Art der Behinderung keine eindeutigen Kriterien (Cloerkes 2007, S. 106). Cloerkes (2007) schließt daraus, dass diesem Prozess sehr rigide und fundamentale Ansichten zugrunde liegen und beschreibt dies folgendermaßen:

„Aufgrund der behindertenspezifischen Differenzen in den Einstellungen kann die Verletzung soziokulturell bedingter Standards oder Werte als das entscheidende Kriterium angenommen werden“ (S. 106).

6. Kulturelle Bedingtheit der Einstellungen gegenüber Behinderten:

Cloerkes (2007) setzt voraus, dass sich „die Einstellungen kulturspezifisch unterscheiden und in einer gegebenen Kultur relativ einheitlich sind“ (S. 106). Behinderte Menschen stehen im Gegensatz zu den jeweiligen soziokulturellen Werten und Normen. Aus diesem Grund werden sie negativer bewertet als Menschen ohne Beeinträchtigungen (Cloerkes 2007,

S. 106). Bei Reaktionen auf behinderte Menschen scheint es vor allem bei visiblen körperlichen oder kognitiven Andersartigkeiten negative Tendenzen zu geben, doch scheint es sich eher um Ambivalenzen zu handeln (Cloerkes 2007, S. 125).

Zwei Studien, die sich mit kulturellen Unterschieden bezüglich Einstellungen gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen beschäftigten, waren jene von Henry, Duvdevany, Keys und Balcazar (2004) und von Scior et al. (2010).

Henry et al. (2004) verglichen amerikanische und israelische Personen bezüglich ihrer Einstellung gegenüber behinderten Menschen. Die grundlegende Annahme der Autoren war, dass der Inklusionsgedanke, im Gegensatz zur israelischen Bevölkerung, in der amerikanischen Gesellschaft bereits einen wichtigen Stellenwert einnimmt. Diese Annahme konnte aufgrund der Ergebnisse bestätigt werden. Weiters hatte sowohl das Alter als auch das Bildungsniveau einen Einfluss auf die Einstellung.

Bei der Studie von Scior et al. (2010) wurden britische und chinesische Personen hinsichtlich ihrer Einstellung zu Menschen mit einer intellektuellen Behinderung befragt. In dieser Studie hat sich gezeigt, dass die soziodemographische Variable „Bildung“ einen wesentlichen Einfluss auf die Einstellung hatte. Menschen mit einem höheren Bildungsniveau tendieren eher dazu, behinderte Menschen als gleichberechtigt anzusehen und sie in ihren Unabhängigkeitsbestrebungen zu unterstützen. Dieser Effekt war bei der chinesischen Stichprobe stärker als bei der britischen. Nur ca. 1/5 der chinesischen Probanden gaben an, Menschen mit Behinderungen zu kennen, während in der britischen Stichprobe ca. 3/4 der Personen eine beeinträchtigte Person kennen. Dies deutet nach wie vor stark auf gesellschaftliche Prozesse der Stigmatisierung und Exklusion hin.

6. Das Messen von Einstellungen gegenüber Menschen mit (intellektuellen) Behinderungen

Das Messen von Einstellungen und die Erforschung geeigneter Messmethoden war sehr lange Zeit ein sehr wichtiges und zentrales Thema in der sozialpsychologischen Forschung. Bereits seit den 1920er Jahren unternahmen namhafte Forscher erste Versuche Verfahren zur Messung von Einstellungen zu entwickeln u.a. L.L. Thurstone, R. Likert und L. Guttman, um nur einige dieser wegweisenden Namen zu nennen.

Im folgenden Kapitel soll einen Überblick über die verschiedenen Methoden zur Einstellungsmessung gegenüber Menschen mit Behinderungen vermittelt werden, wobei nach Antonak und Livneh (1995) zwischen direkten und indirekten Methoden unterschieden wird.

6.1 Direkte Messmethoden

Direkte Messmethoden sind all jene Verfahren, in denen die Einstellungen der Probanden direkt erfragt werden und ihnen dabei die Intention der Messung bekannt ist.

6.1.1 Direkte Befragungen

Die Instrumente, die nach Tröster (1990) bei solchen Erhebungen zum Einsatz kommen sind sehr unterschiedlich z.B. Fragebögen mit geschlossenen oder offenen Fragen, standardisierte oder halbstandardisierte Interviews, Adjektivskalen, Ratingskalen und teilweise auch projektive Verfahren (S.66).

Um ein umfassenderes Bild über die Akzeptanz und die Integrationsbereitschaft der Bevölkerung gegenüber Menschen mit Behinderungen zu erzielen, erhalten Probanden Fragen zu unterschiedlichen sozialen Bereichen. Sie werden nach ihren Ansichten über behinderte Menschen im Familienverbund, in der Berufswelt, in der Schule und in der Freizeit befragt. Aufgrund von Antworthäufigkeiten, Durchschnittswerten oder Prozentwerten wird dann analysiert, in welchem Ausmaß und in welchen Bereichen eine soziale Integration behinderter Menschen von der Bevölkerung bzw. den einzelnen Bevölkerungsgruppen befürwortet bzw. behindert wird (Tröster, 1990, S. 65f).

Nach Tröster (1990, S. 69) ergeben sich bei der Durchführung von einer direkten Befragung zwei wesentliche Probleme:

1. Die Werthaltungen und Überzeugungen des Studienleiters haben einen wesentlichen Einfluss auf die Auswahl und Formulierung der Fragen, auf die Interpretation der Befragungsergebnisse und auf die Bewertung der Antworthäufigkeiten in ihrer Relevanz für die Ermittlung der Integrationsbereitschaft der Bevölkerung.
2. Die empirische Überprüfbarkeit im Hinblick auf die Validität und Reliabilität der Untersuchungsergebnisse ist unzureichend.

Fragebögen mit offenen oder geschlossenen Fragen

Die Probanden werden in diesen sog. „Opinion surveys“ nach ihren Einstellungen, Meinungen und Gefühlen in Bezug auf ein bestimmtes Einstellungsobjekt in schriftlicher Form befragt. Da die Intention der Untersuchung für sie transparent ist, besteht die Möglichkeit einer Verzerrung der Untersuchungsergebnisse durch sozial erwünschtes Antworten (Antonak & Livneh, 1991, S. 555, zitiert nach Kreuz, 2002, S. 73).

Während bei strukturierten Fragebögen (geschlossene Fragen) aus einer Anzahl von vorgegebenen Antwortmöglichkeiten eine bzw. mehrere Antworten gewählt werden können, können bei unstrukturierten Fragebögen (offenen Fragen) die

Probanden ihre Antworten selbst formulieren und niederschreiben (Antonak & Livneh 1991, S. 555, zitiert nach Kreuz 2002, S. 73).

Eine zeitgemäße Variante der Befragung stellt die „Onlinebefragung“ dar. Nach Bortz und Döring (2006, S. 260) ist ein entscheidender Vorteil dieser Methode, dass man auf ökonomische Weise gezielt viele und räumlich weit verstreute Personen via Internet, Email oder Chat erreichen kann. Ein weiterer Grund für die Beliebtheit dieser Untersuchungsmethode ist der damit verbundene vergleichsweise geringe Kostenaufwand.

Bortz und Döring (2006) geben zu bedenken, dass durch diese Art der Befragung hauptsächlich Personen erreicht werden, die sich viel im Netz bewegen und bei denen die Thematik Interesse geweckt hat. Somit ist die Generalisierung der Ergebnisse nur bedingt möglich (S. 261).

Aus ökonomischen und messtheoretischen Gründen wurde auch im Rahmen dieser Diplomarbeit diese Form der Befragung gewählt.

Interviews

Es gibt sehr viele unterschiedliche Möglichkeiten von mündlichen Befragungen, sei dies über telefonischen oder persönlichen Kontakt. Nach Bortz und Döring (2006) lassen sich Interviews nach folgenden Kriterien unterscheiden:

1. Ausmaß der Standardisierung

Bei einem standardisierten oder vollständig strukturierten Interview ist der Interviewer verbindlich an eine bestimmte Fragenabfolge und auch an deren genaue Formulierungen gebunden. Der Befragte wird angehalten, die Fragen möglichst kurz zu beantworten. Der Interviewer beschränkt sich auf das wörtliche Mitprotokollieren der Antworten. Für den Fall, dass nähere Vorkenntnisse über einen präzise abgegrenzten Themenbereich vorliegen, ist die Anwendung eines standardisierten Interviews sinnvoll (S. 238).

Im Gegensatz dazu, ist bei einem nichtstandardisierten oder unstrukturierten Interview lediglich der thematische Rahmen festgelegt. Die Art der Gesprächsführung obliegt den Fähigkeiten des Interviewers und kommt vor allem bei sehr unangenehmen und schwierigen Themen zum Einsatz. Besonders in explorativen Studien haben sie sich als erste Orientierung über komplexe Einstellungen und Motive im Hinblick auf bestimmte Themenbereiche als Vorbereitung auf ein standardisiertes Verfahren als sehr geeignet erwiesen (S. 238f).

Als „Kompromiss“ dieser beiden extremen Formen kann man das halb- oder teilstandardisierte Interview sehen. Die Standardisierung der Interviewdurchführung ist sehr variabel. Ein Interview-Leitfaden gibt dem Interviewer mehr oder weniger die Gesprächsinhalte und –form vor, es kommen sowohl offene als auch geschlossene Fragen zum Einsatz (S. 239).

Kreuz (2002) nennt als wesentliche Nachteile der mündlichen Interview-Methode einerseits sowohl den hohen zeitlichen Aufwand als auch die finanzielle Belastung und andererseits die sog. „Interviewer Effekte“ (S. 74). Damit sind nach Bortz und Döring (2006) jene Verfälschungen der Untersuchungsergebnisse gemeint, die durch die unbewusste Wirkung des Interviewers auf den Befragten zustande kommen können (S. 246).

2. Autoritätsanspruch des Interviewers

Hier erfolgt eine Unterscheidung zwischen harten, weichen und neutralen Interviews. Bei einem harten Interview wird versucht, durch eine autoritär-aggressive Interviewführung (schnelle Aufeinanderfolge von Fragen, permanentes Anzweifeln der Antworten, provokatives Verhalten, usw.) eventuell vorhandene Abwehrmechanismen eines Befragten von Anfang an zu umgehen. Hingegen versucht das weiche Interview durch seine empathische und einfühlsame Art der Durchführung, Hemmungen abzubauen und ehrliches Antwortverhalten zu fördern. Der Fokus des neutralen Interviews liegt auf der Informationssuche und der Befragte wird als gleichwertiger Gesprächspartner betrachtet (Bortz & Döring 2006, S. 239).

3. Art des Kontaktes

Neben den bereits erwähnten schriftlichen Befragungen gibt es noch das persönliche „face-to-face-Interview“ und die telefonische Befragung. Telefonische Interviews erfreuen sich zunehmender Beliebtheit aufgrund ihrer Kürze, der geringen Kosten und der von den Befragten angegebenen Anonymität (Bortz & Döring 2006, S. 239).

4. Anzahl der Befragten

Die Befragung einer Person wird als Einzelinterview bezeichnet, die Befragung mehrerer Personen als Gruppeninterview. Einzelinterviews kommen zumeist bei jenen Themen zum Einsatz, wo das individuelle Eingehen auf die befragte Person entsprechende Interaktionen des Interviewers erfordern. Gruppeninterviews werden hauptsächlich in schriftlicher Form mit Hilfe von Fragenkatalogen durchgeführt, wo mehrere Personen gleichzeitig unter der Anleitung eines Interviewers die Fragebögen ausfüllen. Einerseits ist diese Form der Befragung aufgrund der niedrigeren Kosten und des geringeren Zeitaufwandes sehr ökonomisch, jedoch kann diese Befragungssituation einzelne Personen in ihrer Konzentration und ihrer Leistungsfähigkeit stark beeinflussen (Bortz & Döring 2006, S. 242f).

5. Anzahl der Interviewer

Stehen persönliche Ansichten von Befragten im Vordergrund werden am häufigsten Einzelinterviews durchgeführt, da sie in diesem Zusammenhang eine ökonomische Variante darstellen. Tandeminterviews, also Befragungen mit zwei Interviewern, werden zumeist im Ausbildungskontext angewandt. Die Interviewpartner achten gegenseitig auf das Interviewverhalten und können sich dadurch in schwierigen Befragungssituationen gegenseitig helfen und unterstützen. Hearings (mehrere Interviewer) finden zumeist in Form von Gremien statt (Bortz & Döring 2006, S. 243).

6. Funktionen von Interviews

Im Rahmen eines Interviews können entweder Informationen gesammelt (z.B. Mitarbeiterbefragungen, diagnostisches Interview, usw.) oder in Form von Beratungsgesprächen weitergegeben werden (Bortz & Döring 2006, S. 244).

Rangreihen

Eine Menge von Äußerungen oder Begriffen sollen von Probanden in eine Rangreihe gebracht werden. Nach Antonak & Livneh (1991 S.7, zitiert nach Kreuz, 2002, S. 74f.) wurde diese Methode häufig zur Untersuchung von Einstellungen gegenüber behinderten Menschen verwendet.

Soziometrische Techniken

Soziometrische Techniken der Einstellungsmessung beschäftigen sich mit der Vorhersage der Verhaltensintention bzw. des Verhaltens bei einer Anzahl von vorgegebenen annehmbaren Reaktionsmöglichkeiten (Kreuz, 2002, S. 75). Um beispielsweise herauszufinden, welches Kind in einer Klasse besonders beliebt ist, befragt man Schulkinder, mit welchem Klassenkameraden sie gerne z.B. an einem Projekt arbeiten würden oder am Mittagstisch sitzen würden, usw. Die Häufigkeiten, wie oft ein Kind bzw. eine Gruppe ausgewählt wird, kann dann in Form eines Soziogrammes dargestellt werden (Antonak & Livneh, 1988, S. 35, zitiert nach Kreuz, 2002, S. 75).

Adjektivskalen

Diese sog. „Adjective Checklists“ sind Listen von Adjektiven, sowohl positive als auch negative Adjektive, die Probanden vorgegeben werden, um deren Einstellung gegenüber einem bestimmten Einstellungsobjekt zu ermitteln. Hierbei sollen die

Probanden all jene Adjektive ankreuzen, die ihrer Meinung nach, das entsprechende Objekt zutreffend beschreiben. Ausgehend von der Intention die Persönlichkeit von Menschen zu erforschen, entwickelte Gough im Jahr 1960 die ursprüngliche Form der Adjektivskalen. Im Laufe der Jahrzehnte wurde diese Skala oftmals abgeändert und neu modifiziert und wurde schließlich auch zur Messung von Einstellungen gegenüber geistig beeinträchtigten Menschen herangezogen (Kreuz, 2002, S. 75f.).

Methode des Paarvergleichs

Bei dieser Methode werden den Probanden die Reize paarweise vorgegeben. Danach erfolgt die Beurteilung jedes Reizpaares dahingehend welcher der beiden Reize den anderen überbietet. Jedoch erscheint diese Methode bei einer größeren Anzahl von Reizen für die Praxis untragbar (Schmidt, Brunner & Schmidt-Mummenedey, 1975, zitiert nach Kreuz, 2002, S. 76).

Bortz und Döring (2006) stellen diese Methode als „Dominanzpaarvergleich“ dar, bei welchem Probanden dazu aufgefordert werden „anzugeben, bei welchem von zwei Objekten das untersuchte Merkmal stärker ausgeprägt ist bzw. welches Objekt bezüglich des Merkmals dominiert“ (S. 157).

Ratingskalen

Bei Ratingskalen werden nach Kreuz (2002, S. 76f) für jedes vorgegebene Item der Grad der Ablehnung bzw. der Billigung im Hinblick auf ein bestimmtes Einstellungsobjekt erhoben. Häufig verwendet werden Differential- und Likertskalen.

Das Semantische Differential

Das Semantische Differential wurde 1957 von Osgood, Suci und Tannenbaum entwickelt und ist nach Bortz und Döring (2006) eine Methode zur Messung der

konnotativen bzw. affektiven Bedeutsamkeit von Objekten oder Begriffen. Ein Einstellungsobjekt wird hinsichtlich der vorgegebenen 20-30 gegensätzlichen Adjektivpaare beurteilt und daraus ergibt sich ein für das Objekt charakteristisches Profil (S. 186). Ebenso bescheinigen Bortz und Döring (2006, S. 185) dem Semantischen Differential eine besondere Eignung zur Messung von Stereotypen (ein gleichbleibendes, häufig vorkommendes Muster).

Jene Skalen, die nach der „Methode der summierten Ratings“ konstruiert sind, werden als „Likert-Skalen“ bezeichnet. Zunächst wird eine möglichst große Anzahl von Aussagen zusammengetragen, die „unterschiedliche Ausprägungen des untersuchten Merkmals repräsentieren“ (Bortz & Döring, 2006, S. 224). Dabei betont Kreuz (2002) die Wichtigkeit „sowohl Items zu verwenden, bei denen eine Zustimmung eine positive Einstellung ausdrückt, als auch solche, bei denen eine Ablehnung eine positive Einstellung ausdrückt“ (S. 77). Aus der Summe der Itemeinschätzungen wird ein Gesamtwert berechnet und im Anschluss daran eine Itemanalyse durchgeführt, die eine Auswahl qualifiziertesten Items für die definitive Skala ermöglicht (Antonak & Livneh, 1988, S. 41, zitiert nach Kreuz, 2002, S. 78).

6.1.2 Soziale Distanzskalen

Basierend auf Thurstones „Methode der gleicherscheinenden Intervalle“ entwickelte Bogardus die erste Soziale Distanz-Skala, bestehend aus „sieben gleicherscheinenden Intervallen, die unterschiedliche Grade an sozialer Nähe darstellen“ (Kreuz, 2002, S. 78).

Soziale Distanz-Skalen werden eingesetzt, um die Integrationsbereitschaft gegenüber beeinträchtigten Menschen festzustellen. Die soziale Distanz kann auf zwei Arten erhoben werden: entweder die Probanden werden in jeder Abstufung der Distanz nach ihrer Bereitschaft gefragt, den beeinträchtigten Menschen zu akzeptieren oder es werden zu unterschiedlichen Behindertengruppen verschiedene Grade der sozialen Distanz vorgegeben, wovon der Proband die engste Beziehungsform nennen soll (z.B. als Nachbar, als Arbeitskollege, als Freund,

usw.), in der er den beeinträchtigten Menschen annehmen kann (Tröster, 1990, S. 81f).

Als einen großen Vorteil der sozialen Distanzskalen sieht Tröster (1990) in der ökonomischen Anwendung der Skala. Mit nur einer Skala kann sowohl die Akzeptanzbereitschaft als auch die Einstellung gegenüber Gruppen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen miteinander verglichen werden.

Bezugnehmend zur Behindertenthematik besteht laut Tröster die größte soziale Distanz zur Gruppe der Menschen mit geistiger Beeinträchtigung (S. 85). Es gibt sehr zahlreiche unterschiedliche Überlegungen zur verstärkten Distanzierung zu Menschen mit Beeinträchtigungen. Einige Autoren diskutieren die Unfähigkeit zur Erfüllung der allgemein gültigen Leistungsstandards oder auch die mangelnde Befähigung den sozialen Verhaltensregeln und gesellschaftlich etablierten Normen Folge zu leisten als mögliche Gründe (S. 86).

6.2 Indirekte Messmethoden

Unter indirekten Verfahren verstehen Werth & Mayer (2008, S. 266) jene Methoden, bei denen versucht wird, die Einstellung aus Verhaltens- und Reaktionsweisen abzulesen. Nach Antonak & Livneh (1991, S. 561, zitiert nach Kreuz, 2002, S. 80) werden vier indirekte Messmethoden unterschieden: projektive Verfahren, getarnte Verfahren, Verhaltensbeobachtungen und physiologische Methoden.

6.2.1 Projektive Verfahren

Projektive Verfahren zeichnen sich dadurch aus, dass durch die Vorgabe von unstrukturierten, unspezifischen Reizen beim Probanden ein Projektionsmechanismus ausgelöst wird. Dadurch werden die „echten“ Einstellungen auf das entsprechende Objekt projiziert und durch entsprechende Verhaltens- und Reaktionsweisen des Probanden zum Ausdruck gebracht (Kreuz, 2002, S. 80). Kreuz (2002) deklariert, dass man mit Hilfe dieser Methoden

die Gefahr des sozial erwünschten Antwortens auf ein Minimum reduzieren wollte, jedoch konnte dies empirisch nicht gesichert werden (S. 81). Projektive Techniken werden zur Messung von Einstellungen gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen eher selten verwendet, vor allem auch aufgrund der Problematik mit den psychometrischen Gütekriterien (Tröster 1990, S. 92).

Die verschiedenen Arten projektiver Verfahren unterscheiden sich nach der Reizkategorie oder nach deren unterschiedlichen Aufgabenstellungen: Association Techniques, Construction Techniques, Completion Techniques, Choice or Ordering Techniques und Expressive Techniques. Von einer detaillierteren Beschreibung dieser Verfahren wird in dieser Arbeit abgesehen.

6.2.2 Getarnte Verfahren

Zu den sogenannten getarnten Verfahren werden jene Methoden gezählt, deren tatsächlicher Zweck den Probanden nicht zugänglich ist, bei denen Probanden eine andere Absicht als die tatsächliche vermittelt wird oder jene Techniken, bei denen vermittelt wird, dass sie über ihre Antworten keinerlei Kontrollmöglichkeit haben (Antonak & Livneh, 1988, S. 74ff, zitiert nach Kreuz, 2002, S. 82).

6.2.3 Verhaltensbeobachtung

Beobachtung ist gekennzeichnet durch eine aufmerksame und zielgerichtete Wahrnehmung einer Person oder eines Objektes. Im Gegensatz zur Alltagsbeobachtung, deren Durchführung beliebig gestaltet werden kann und deren treibende Kraft zumeist subjektive Interessen sind, ist die systematische Beobachtung zielgerichtet und klar strukturiert (Bortz & Döring, 2006, S. 263).

Unter Verhaltensbeobachtung versteht man somit das systematische Beobachten und Registrieren von Verhaltensweisen einzelner Personen oder Gruppen. Die Ergebnisse einer Verhaltensbeobachtung (z.B. Mimik, Interaktionsdauer, Dauer des

Blickkontakts, usw.) werden sorgfältig aufgezeichnet mit dem Ziel, bestimmte Einstellungen der beobachteten Person daraus erschließen zu können (Werth & Mayer, 2008, S.266).

6.2.4 Physiologische Methoden

Bortz und Döring (2006, S. 278) halten fest, dass bei vielen psychologischen Konstrukten wie Emotionen, Aktivierung oder Stress den physiologischen Prozessen eine zentrale Rolle zugesprochen wird. Deshalb wird versucht, durch die Messung und Aufzeichnung von unbewussten körperlichen Reaktionen (z.B. Herzschlagrate, Pupillenreaktion, Puls, usw.) auf Einstellungen zu schließen.

Nach Cook & Selitz (1964, zitiert nach Antonak & Livneh, 1995, S. 11) weist ein höheres Maß an autonomer Erregung auf eine negative Einstellung hin. Jedoch weisen Bortz und Döring (2006, S. 279) auf unterschiedliche sowohl technische als auch auswertungsbezogene Messprobleme hin.

6.3 Einstellungsmessung mit Erwartungs-mal-Wert-Modellen

Kirchler (2011) beschreibt Einstellungen als latente psychologische Konstrukte, die weder direkt beobachtbar noch direkt messbar sind. Deshalb versucht man, über menschliche Reaktionen und Verhaltensweisen Rückschlüsse auf deren Einstellungen zu treffen. Das Ziel ist es, einerseits Erklärungen für bestimmte Verhaltensweisen von Individuen zu finden und andererseits zukünftige Reaktionen vorherzusagen.

Fishbein & Ajzen (2005) weisen darauf hin, dass Einstellungsforscher sehr lange an der Annahme festhielten, dass Einstellungen das menschliche Verhalten lenken. Erst LaPiere (1934, zitiert durch Fishbein & Ajzen 2005) konnte in seinen Untersuchungen aufzeigen, dass die innere Haltung eines Menschen und dessen äußere Verhaltensweisen in der realen Welt nicht immer konsistent sein müssen. Nach Herkner (2001, S. 213) steuern Einstellungen das menschliche Verhalten

wenn es um das Erreichen von positiven und das Verhindern von negativen Handlungsfolgen geht. Dies kann zu Diskrepanzen zwischen Einstellungen und Verhalten führen.

Erwartungs-mal-Wert-Modelle sehen Einstellungen als Summe der Produkte aus Erwartungen und Bewertungen und sie gehen davon aus, dass unter Handlungsalternativen stets diejenige ausgewählt wird, „die die Wahrscheinlichkeit von positiven Konsequenzen maximiert und/oder die Wahrscheinlichkeit negativer Konsequenzen minimiert“ (Werth & Mayer, S. 308). Für welche der Alternativen man sich entscheidet hängt einerseits von der subjektiven Wahrscheinlichkeit (=Erwartung, dass das Verhalten eine bestimmte Konsequenz nach sich zieht) und andererseits von der Valenz (= Wert/Bewertung einer Konsequenz) ab (Werth & Mayer, 2008).

Eine der wichtigsten klassischen Theorien den Zusammenhang von Einstellung und Verhalten betreffend ist die Theorie des überlegten Handelns von Fishbein und Ajzen (Fishbein & Ajzen 1975, zitiert durch Bohner 2001), welche in der Abbildung 1 graphisch dargestellt wurde. Der wichtigste Prädiktor für das Verhalten ist nach Ansicht von Fishbein und Ajzen die Verhaltensintention, die einerseits von der Einstellung zum Verhalten und andererseits von der subjektiven Norm abhängig ist (Herkner 2001, S. 217). Bohner (2001) bezeichnet die subjektive Norm als „subjektiv wahrgenommene soziale Konsequenzen des Verhaltens“ (S. 308).

Die Gewichtung dieser beiden Komponenten der Intention gewinnen dann an Wichtigkeit, wenn diese sich unterscheiden bzw. konträr sind. Das Verhalten wird in diesem Fall von der dominanten Komponente stärker beeinflusst (Herkner 2001, S. 217f).

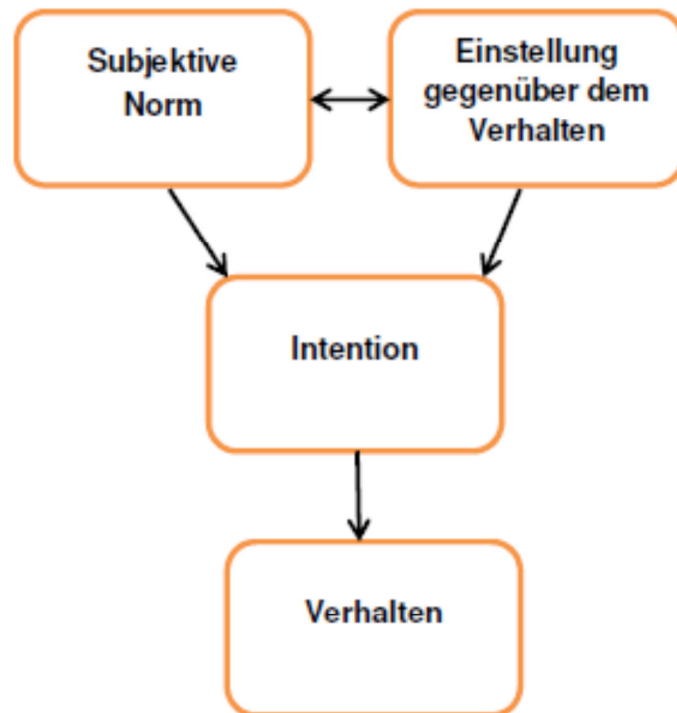


Abbildung 1: Theorie des vernünftigen Handelns nach Fishbein und Ajzen
(Quelle: Bohner 2001, S. 309)

Einer der wichtigsten Kritikpunkte, neben den methodischen, ist jener, dass es viele Verhaltensweisen und Reaktionen gibt, die unwillkürlich ablaufen und die wir nicht bewusst beeinflussen können wie z.B. Reflexe, Suchtverhalten, usw. Genau diese nicht unwesentliche Tatsache griff Ajzen in seiner Theorie des geplanten Handelns (siehe Abbildung 2) auf. Er erweiterte die zwei Komponenten der Verhaltensintention um eine weitere: die wahrgenommene Verhaltenskontrolle (Ajzen, 1985, zitiert nach Herkner 2001, S. 220). Somit sind es nun drei Faktoren, die die Verhaltensintention beeinflussen:

- die Einstellung gegenüber dem Verhalten
- die subjektive Norm und
- die subjektive Verhaltenskontrolle.

Bisherige Erfahrungen mit dem Verhalten und erwartete mögliche Erschwernisse beeinflussen die subjektive Kontrollierbarkeit (Herkner, 2001, S. 221). Mit objektiver Kontrollierbarkeit ist die tatsächliche Kontrollierbarkeit des Verhaltens gemeint und muss jedoch zwangsläufig nicht unbedingt mit der subjektiv wahrgenommenen Kontrolle kongruieren (Herkner 2001, S. 220). Nach Herkner (2001, S. 221) hat sich durch die Berücksichtigung der Kontrollierbarkeit des Verhaltens die Vorhersagegenauigkeit des Verhaltens in diesem Modell wesentlich verbessert und ist somit der Theorie des vernünftigen Handelns eindeutig überlegen.

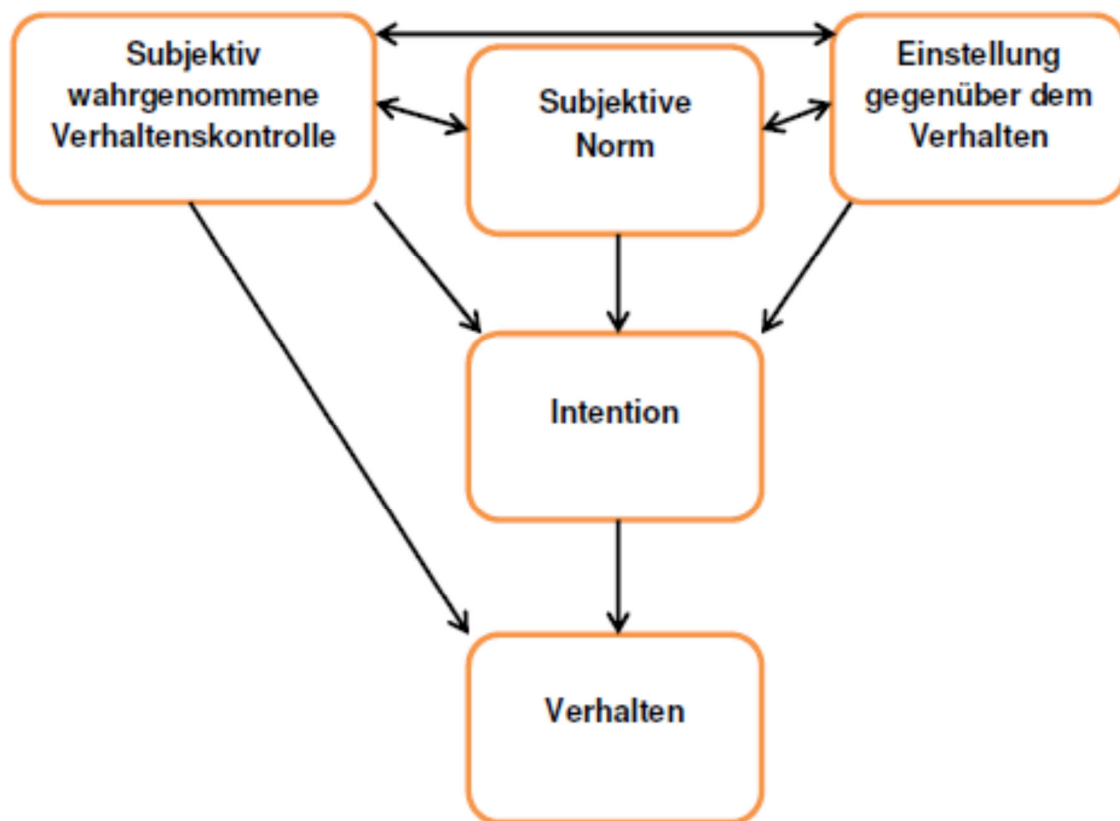


Abbildung 2: Theorie des geplanten Handelns nach Ajzen (Quelle: Böhner 2001, S. 309).

Basierend auf den Erwartungs-mal-Wert –Theorien beschäftigt sich diese Diplomarbeit mit der Messung der Einstellung zur beruflichen Integration von Menschen mit IB in Österreich. Aufgrund des Einstellungsverhaltens der Personalverantwortlichen in einer konstruierten fiktiven

Personal-Recruiting-Situation wird versucht, Rückschlüsse auf ihre Einstellung gegenüber dieser sozialen Gruppe zu ziehen.

6.4 Kritik an der Einstellungsforschung

Auf den vorherigen Seiten wurde ein Überblick über die verschiedenen Messverfahren gegeben, die zur Erfassung von Einstellungen gegenüber beeinträchtigten Menschen angewendet werden können.

Tröster (1990, S. 93) bezweifelt eine ausreichende Gültigkeit der Einstellungsmessung mit diesen Methoden, da sowohl die Testvorgabe als auch die Erfassung der Einstellung der Probanden in verbaler Form erfolgt. Durch die Darbietung verbaler Reize bzw. der Erschließung von Einstellungen aus verbalen Reaktionen erscheint es auch fraglich, ob die sprachlichen Ausführungen bzw. Bezeichnungen auch von allen Probanden in gleicher Art und Weise verstanden werden. Cloerkes (2007) merkt an, dass der Wissenstand der meisten Menschen über behinderte Menschen bzw. über die verschiedenen Arten der Behinderung sehr begrenzt und undifferenziert ist. Aus diesem Grund betrachtet Tröster (1990) die Messung der Einstellung als eine eher unzuverlässige Methode der Verhaltensvorhersage.

Weiters weist Tröster (1990, S.95) darauf hin, dass bei verbalisierten Methoden der Einstellungserfassung die Mehrheit der Items negativ formuliert sind und dadurch die Aufmerksamkeit des Befragten selektiv auf die ungünstigen Anlagen des beeinträchtigten Menschen gelenkt wird.

Die Erfassung von Einstellungen gegenüber behinderten Menschen ist sehr anfällig für Ergebnisverfälschungen, da sie nach Tröster (1990) „subjektiv, getarnt und direkt“ sind. Die Bewertung des Einstellungsobjektes „behinderter Mensch“ hat einen starken Einfluss auf diese Verzerrungen (S.95).

Hinsichtlich der Antworttendenzen bei Einstellungsmessungen gegenüber beeinträchtigten Menschen unterscheidet Kreuz (2002) 4 Arten:

1. Acquiescence Response Style:

„Dieser Antwortstil wird auch als Zustimmungstendenz bezeichnet und beschreibt die Tendenz von Versuchspersonen - unabhängig vom Inhalt der Items – Zustimmungs- bzw. Ablehnungskategorien anzukreuzen“ (Kreuz, 2002, S. 89).

2. Social Desirability Response Style:

Hier wird die Tendenz beschrieben, unabhängig von der eigenen Einstellung gegenüber eines bestimmten Einstellungsobjektes, entsprechend der sozialen Norm, also vorurteilsfrei, zu antworten (Kreuz, 2002, S. 89). Cloerkes (2007) betont in diesem Zusammenhang, die Tendenz, sich selbst stets „sozial erwünscht“ inszenieren zu wollen, weil „die gesellschaftlich offiziell erwünschte Haltung zu Kranken und Behinderten positiv und nicht negativ“ ist (S. 113).

3. Verfälschungstendenzen:

Nach Kreuz (2002) äußern sie sich in Form von falschen Antworten, Lügen oder Beschönigungsversuchen (S. 90).

4. Nichtbeantwortung:

Es werden tendenziell eher neutrale Antworten angekreuzt, um zu einem bestimmten Objekt keine konkrete Stellung beziehen zu müssen. Bei der Erfassung von Einstellungen gegenüber beeinträchtigten Menschen tritt dieser Antwortstil öfter auf (Kreuz, 2002).

Über die bereits erwähnten Beanstandungen hinaus betrachtet Cloerkes (2007, S. 111) folgende methodische Themen der Einstellungsmessung gegenüber beeinträchtigten Menschen als ebenso kritikwürdig: zu kleine Stichproben, Defizite der verwendeten Messinstrumente sowie überzogene Darstellungen der Daten.

7. Berufliche Integration von behinderten Menschen

Da die meisten Behindertenstatistiken so angelegt werden, dass sie zwar annäherungsweise einen Überblick über die weitläufige Landschaft der Behinderung geben, aber auf die spezielle Situation von intellektuell beeinträchtigten Personen nicht direkt eingehen, sind die Daten im Hinblick auf die berufliche Integration von dieser Personengruppe kaum bis gar nicht vorhanden. Darum ist es unabdingbar, diesen Themenbereich immer wieder in den Fokus des politischen und gesellschaftlichen Interesses zu bringen.

Um dieser Personengruppe die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, werden eine Vielzahl an unterstützenden Maßnahmen angeboten. Speziell für Jugendliche mit Beeinträchtigungen gibt es folgende Hilfestellungen: Clearing, Hilfe bei der Berufsorientierung, Jugendarbeits- oder Berufsausbildungsassistenz sowie verschiedene Möglichkeiten, sich weiter zu qualifizieren. Für Erwachsene bzw. jene, die das Höchstalter für die bereits angeführten Maßnahmen überschritten haben, bieten das Job Coaching oder die Arbeitsassistenz Hilfe und Unterstützung bei Schwierigkeiten im und rund um den Arbeitsplatz. Die Teilhabe am Arbeitsmarkt ist für jeden Menschen eine unabdingbare Voraussetzung für die gesellschaftliche Integration (vgl. Fasching & König, 2010; Spelitz, 2010; Wolfmayr, 2013).

7.1 Bedeutsamkeit von Arbeit

Arbeit ist für jeden Menschen, sowohl mit als auch ohne Behinderung, ein wesentlicher Aspekt des gesellschaftlichen Lebens, jedoch wird besonders häufig Menschen mit Behinderungen dieser wichtige Zugang oftmals verwehrt (vgl. Brohan, Henderson, Wheat, Malcolm, Clement, Barley, Slade & Thornicroft, 2012). Wenn hier von Arbeit gesprochen wird, bezieht sich dies auf die Erwerbsarbeit.

Sie nimmt im Leben jedes Menschen eine wichtige Rolle ein, nicht nur im Sinne der Existenzsicherung sondern auch wegen ihrer psychologischen und sozialen Funktionen. Besonders Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen hegen den Wunsch nach beruflicher Integration sowie den Zugang zu einer sinnstiftenden und bezahlten Erwerbsarbeit (Ali, Schur & Blanck 2011, S. 202; vgl. Schabmann & Klicpera, 1998).

Aus einer Vielzahl von Definitionen des Arbeitsbegriffs kann man Arbeit charakterisieren als eine zielgerichtete, strukturierte und gesellschaftlich geregelte Tätigkeit, die sowohl die physische als auch soziale Umwelt eines Menschen selbst verändern kann. Meist wird sie als große Mühe und Last empfunden, weil sie das Einsetzen von physischen und psychischen Kräften erfordert. Werden jedoch diese Anstrengungen mit einer Gegenleistung zum Beispiel in Form von Gütern oder Dienstleistungen honoriert, so führt dies zu einer Bedürfnisbefriedigung und kann somit zu einer Veränderung des ganzheitlichen Menschen führen (Neuberger 1985, zitiert nach Kirchler, 2011, S.19).

Neumann & Werner (2012) beschreiben die positiven Auswirkungen von Arbeitstätigkeit auf den Menschen auf folgende Weise:

„Einer qualifizierten Erwerbstätigkeit nachzugehen versetzt Menschen in die Lage, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, soziale Netzwerke zu knüpfen sowie Anerkennung und Sinnstiftung zu erfahren. Zudem können sie mit einer qualifizierten Berufsausbildung durch Erwerbstätigkeit ein zum Leben ausreichendes Einkommen erwirtschaften. Eine solche Integration in das gesellschaftliche Leben sorgt ihrerseits wiederum für steigendes Selbstbewusstsein, fördert die Persönlichkeitsentwicklung und wirkt so positiv auf die Lebensqualität“ (S. 164).

Marie Jahoda (1983) bezeichnet die Arbeit als „das innerste Wesen des Lebendigseins“ (S. 25), welches zwar die Erwerbstätigkeit miteinbezieht, sich jedoch nicht nur auf diese beschränkt. Bereits in den 1930er Jahren untersuchte sie gemeinsam mit Lazarsfeld und Zeisel die sozialen und psychischen Folgen der Arbeitslosigkeit im Rahmen der bekannten „Marrerthal-Studie“ und konnten feststellen, dass Erwerbslosigkeit zur Auflösung von zeitlichen Strukturen,

dem Verlust jeglicher Zukunftsaussichten und zum Rückzug aus dem gesellschaftlichen Leben führt (vgl. König, Postek & Stadler-Vida, 2011). Auch Szymanski, Parker, Ryan, Merz, Trevino-Espinoza & Johnston-Rodriguez (2003, S. 18) postulieren, dass Arbeit unser soziales Leben, die Lebenszufriedenheit und unseren Lebensstil beeinflusst, während umgekehrt gesellschaftliche Interaktionen und individuelle persönliche Merkmale auf die Erwerbsarbeit einwirken.

7.2 Behindertenpolitik in Österreich

Sozialpolitische Bemühungen für Menschen mit Behinderungen gibt es in Österreich seit jeher. Bereits nach dem ersten Weltkrieg stand die berufliche Integration von Kriegsbehinderten im Mittelpunkt. Mit Hilfe von gesetzlichen Bestimmungen wurden etwas größere Betriebe in die Pflicht genommen einerseits Menschen mit Behinderungen einzustellen oder eine Ausgleichszahlung zu leisten. Darüber hinaus gab es auch besondere Bestimmungen bezüglich Entlohnung, Kündigung sowie Berufsausbildung zum Schutz dieser Personengruppe (vgl. BASK, 2009; BASK, 2012).

Mit der Einführung des Invalidengesetzes 1969 wurden die gesetzlichen Begünstigungen unabhängig von der Ursache auf alle Arten der Behinderung ausgeweitet. 1990 wurde mit dem Bundesbehindertengesetz der Bundesbehindertenbeirat etabliert. Im Bundesbehindertengesetz werden rehabilitative Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen geregelt und koordiniert. Der Bundesbehindertenbeirat fungiert als beratendes Organ in wichtigen Fragen des Behindertenwesens (vgl. BASK, 2009). Mit der Erarbeitung des „Behindertenkonzepts“ im Jahr 1992 wurde der bestehende rehabilitative Ansatz durch die Grundidee einer umfassenden Integration von behinderten Menschen in sämtlichen Lebensbereichen abgelöst. In Verbindung mit den Menschenrechten wurde die Gleichstellung von nichtbehinderten und behinderten Menschen im Laufe der letzten Jahre in der Behindertenpolitik immer relevanter und führte schließlich 1997 zur Aufnahme eines Diskriminierungsverbotes in einen Artikel der Österreichischen Bundesverfassung (vgl. BAS, 1992, BAS, ; BASK, 2008).

Schließlich trat mit 1. Jänner 2006 das Behindertengleichstellungsgesetz in Kraft mit dem Ziel, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu vermeiden und ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Dieses Gesetzespaket beinhaltet drei schützende Maßnahmen: die Einstellungspflicht, den Kündigungs- und Diskriminierungsschutz (vgl. BASK, 2008).

Die Einstellungspflicht betrifft Betriebe mit mehr als 25 Mitarbeitern. Je 25 Mitarbeitern muss eine begünstigt behinderte Person eingestellt werden. Wird diese Verpflichtung nicht eingehalten oder nur teilweise, ist monatlich eine Ausgleichstaxe, je nach Größe des Betriebes, zu entrichten.

Der „erhöhte Kündigungsschutz“ für Menschen mit Behinderungen wurde sowohl von Betrieben als auch von Behindertenvertretungen als enormes Hindernis für den Zutritt zum Arbeitsmarkt empfunden. Deshalb wurde mit 1. Jänner 2011 der Kündigungsschutz dahingehend verändert, als dass dieser nun erst nach vier Jahren Berufstätigkeit wirksam wird, anstatt wie bisher nach sechs Monaten.

Die Behindertenanwaltschaft berät jene Personen, die sich im Sinne des Behindertengleich- bzw. Behinderteneinstellungsgesetzes diskriminiert fühlen und unterstützt sie gegebenenfalls in einem Schlichtungsverfahren. Während es in den Jahren 2006 und 2007 noch an die 130 Schlichtungsverfahren gab, waren es im Jahr 2011 bereits 204 Fälle. 81 Schlichtungsverfahren davon wurden 2011 in Wien abgehandelt und somit ist Wien das Bundesland mit den meisten Schlichtungsfällen (vgl. Fembeck, Butcher, Heindorf & Wroblewski, 2012, S. 53f).

Die neue Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen (=United Nations, UN), welche von der UN-Generalversammlung im Dezember 2006 beschlossen wurde, soll „den diskriminierungsfreien Zugang von Menschen mit Behinderungen zu allen Menschenrechten gewährleisten“ (BASK, 2009, S.72).

„Die Konvention verpflichtet die Unterzeichnerstaaten sowohl dazu, Gesetze und Vorschriften im Einklang mit diesem Prinzip zu ändern, als auch zu gewährleisten, dass Verfahren geändert werden, damit Menschen mit Behinderungen besser am Berufs- und Alltagsleben teilhaben können“ (BASK, 2009, S.70).

Die UN-Konvention der Rechte von Menschen mit Behinderungen wurde im Sommer 2008 durch das österreichische Parlament ratifiziert. Ausgehend davon wurde von der österreichischen Bundesregierung ein sog. Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention erarbeitet.

Überblicksmäßig lässt sich zwar sagen, dass Österreich bereits das Augenmerk auf die Forderungen der UN-Konvention richtet und auch entsprechende Zielsetzungen und konkrete Umsetzungsvorschläge ausgearbeitet wurden, jedoch liegt die Realisierung der Forderungen nach vollständiger Partizipation von behinderten Menschen in allen Lebensbereichen noch in weiter Ferne.

7.3 Förderungs- und Unterstützungsmaßnahmen

Die Unterstützungsangebote zur Arbeitsmarktintegration von behinderten Menschen sind sehr zahlreich und werden je nach Sachlage und Zuständigkeit von verschiedenen Institutionen offeriert. Ausgehend vom beruflichen Werdegang der betreffenden Person erfolgt eine Differenzierung der unterstützenden Maßnahmen zur beruflichen Integration (vgl. Fembeck, Butcher, Heindorf & Wroblewski, 2012; BASK, 2012; Doose, 2003; Fasching & König, 2010; Wolfmayr, 2013).

Die direkten und indirekten Unterstützungsangebote des Arbeitsmarktservice (AMS) richten sich prinzipiell an arbeitssuchende Menschen und sind nicht spezifisch auf die Bedürfnisse beeinträchtigter Menschen ausgerichtet, obwohl sie diese jederzeit in Anspruch nehmen können. Vor allem die integrativen Unterstützungsmaßnahmen, an denen „Menschen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen“ teilnehmen können, sind eher auf

einen längeren Zeitraum ausgerichtet und daher auch mit höheren Kosten verbunden z.B. Kombilohn, Eingliederungsbeihilfe sowie sozialökonomische Betriebe und gemeinnützige Beschäftigungsprojekte. Der Kombilohn bedeutet die Förderung von versicherungspflichtigen Arbeitsplätzen mit bestimmten monatlichen Bruttobeiträgen. Eine Förderungsmöglichkeit für Arbeitgeber stellt die Eingliederungsbeihilfe dar. In gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten und sozialökonomischen Betrieben werden zeitlich befristete Arbeitsplätze für Menschen mit Vermittlungseinschränkungen zur Verfügung gestellt, um ihnen den ohnehin schwierigen Start ins „wirkliche Berufsleben“ zu erleichtern (vgl. Fembeck, Butcher, Heindorf & Wroblewski, 2012, S. 49f).

Weiters bietet auch das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (BASB; auch Bundessozialamt) Förderungsmaßnahmen für die berufliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen mit folgenden Schwerpunkten an: Arbeitsassistenten, Jobcoaching, persönliche Assistenz am Arbeitsplatz und technische Assistenz. Die Arbeitsassistenten unterstützen betroffene Personen bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz, hilft beim Recherchieren weiterer Unterstützungsmöglichkeiten und Weiterbildungsmöglichkeiten und unterstützt den behinderten Menschen bei der Erhaltung seines Arbeitsplatzes. Wenn berufstätige Personen aufgrund ihrer Beeinträchtigungen eine Unterstützung direkt bei ihrer Arbeit benötigen, wird nach einer persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz gesucht. Technische Assistenten beraten sinnesbehinderte Menschen im Hinblick auf eine für sie optimale Ausstattung ihres Arbeitsbereiches. Das Einarbeiten neuer Mitarbeiter an deren Arbeitsplätzen und das Setzen von Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsstelle werden mittels Jobcoaching vermittelt (vgl. Fembeck, Butcher, Heindorf & Wroblewski, 2012, S. 51).

Trotz des Ausbaus von verschiedenen Unterstützungs- und Förderungsangeboten für Menschen mit Beeinträchtigungen wird ihnen der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt nach wie vor wesentlich erschwert.

7.4 Die derzeitige Situation (intellektuell) behinderter Menschen am österreichischen Arbeitsmarkt

Im Jahr 2011 wiesen 2,6 % aller Arbeitslosen d.h. 6.300 Menschen in Österreich nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) eine Behinderung mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen auf (d.h. eine offiziell bescheinigte und anerkannte Behinderung). Nach dem BEinstG wird jenen beeinträchtigten Menschen der Status „begünstigte/r Behinderte/r“ zuerkannt, die mindestens einen Behinderungsgrad von 50% aufweisen. Im Jahr 2011 gab es 94.964 begünstigt behinderte Personen in Österreich. Zwei Drittel dieser 55.911 Männer und 39.053 Frauen waren in diesem Jahr erwerbstätig. Die Erwerbsquote von dieser Personengruppe präsentierte sich im Bundesländervergleich sehr heterogen, jedoch lag die Quote der Frauen immer unter jener der Männer (vgl. BASB, 2011, S. 5; BASB, 2011, S.11 - 14).

Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen in Österreich lag 2011 bei 67 %. In diesem Kontext wird jedoch folgende Unterscheidung getroffen: Personen mit Behinderungen im engeren Sinn (massive Beeinträchtigungen im Alltag) wiesen eine Erwerbsquote von 34 % auf. Menschen mit Behinderungen im weiteren Sinn (lediglich leichte Beeinträchtigungen im Alltag) waren mit einer Quote von 55 % schon wesentlich näher an den Werten der Gesamtbevölkerung (vgl. BASB, 2011).

Ein Bundesländervergleich in diesem Bereich zeigte ebenso große Unterschiede, da die einzelnen Bundesländer hinsichtlich der Unterstützungs- und Förderungsmaßnahmen für beeinträchtigte Menschen sehr unterschiedliche Schwerpunktsetzungen aufweisen.

Um in unserer Gesellschaft heute einen Arbeitsplatz zu bekommen und diesen auch über längere Zeit behalten zu können, sind neben der entsprechenden beruflichen Qualifikation auch Leistungsfähigkeit und Funktionalität eine wesentliche Komponente. Besonders junge Menschen mit Behinderungen finden oft aufgrund ihrer Beeinträchtigung und mangelnder Schulbildung keine Lehrstelle und stehen daher im späteren Leben einer beruflichen Integration oft chancenlos gegenüber (vgl. Neumann & Werner, 2012, S. 163).

Darum plädieren die Autoren dafür, den Menschen mit Behinderungen bereits im jugendlichen Alter „im Rahmen ihrer Potentiale, Neigungen und Interessen eine Chance zu Berufsausbildung zu eröffnen“ (S. 164).

Schabmann & Klicpera (1997, S. 7f) beschäftigten sich in ihrer Studie mit der Frage, welche Berufe Menschen mit einer geistigen Behinderung am offenen Arbeitsmarkt ausüben. Es hat sich gezeigt, dass bei der Arbeitsvermittlung durch das AMS Männer dieser Personengruppe am häufigsten in der Baubranche, der Holzindustrie und in der Gartenpflege vermittelt werden konnten. Hingegen bei den Frauen waren es hauptsächlich die geschlechtsspezifischen Arbeitsbereiche Küche, Gastgewerbe und Reinigung. Darüber hinaus antworteten zwei Drittel der befragten Betriebsverantwortlichen, dass es ihnen schwer falle, die Leistungs- und Arbeitsfähigkeit von Menschen mit einer Lern- bzw. geistigen Behinderung richtig einzuschätzen.

Eine spätere Untersuchung von Ali et al. (2011, S. 105) zeigte, dass behinderte Menschen am häufigsten im Service und Verkauf tätig sind, hingegen kaum technische Berufe ausüben.

Meist werden die Begriffe berufliche Integration und Inklusion gleichgesetzt, jedoch sollten diese beiden Begriffe nach Ziemer (2003, S. 3) differenzierter betrachtet werden. Die Einbindung von beeinträchtigten Menschen in das bestehende Kollektiv wird als Ziel der Integration betrachtet. Den Prozess der Inklusion beschreibt Ziemer (2003) ausgehend von „der Veränderung bestehender Strukturen und Auffassungen, wobei die Unterschiedlichkeit der Menschen (Heterogenität als Normalität) als Voraussetzung betrachtet wird und damit jedem Menschen die Unterstützung zukommen soll, die er für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben benötigt“ (S.3).

Schartmann (1999) hat sich unter anderem mit der Frage beschäftigt, unter welchen Voraussetzungen eine berufliche Integration aus Sicht der Betriebe stattfinden kann. Es haben sich zwei Faktoren herauskristallisiert, die die Einstellungsbereitschaft der Betriebe größtenteils bedingen: eine „passgenaue Besetzung des Arbeitsplatzes“ (sorgfältige Auswahl des geeigneten Bewerbers) und für den Schwerbehinderten eine „gute Einarbeitung (Training) am Arbeitsplatz“ (S. 3).

EMPIRISCHER TEIL

8. Zielsetzung und Fragestellungen der Untersuchung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Messung der Einstellung zur beruflichen Integration von Menschen mit intellektueller Behinderung in Österreich. Aufgrund der oftmals niedrigen Qualifizierung, der benötigten Hilfestellungen bei der Einarbeitung, die mangelnde Flexibilität bei variablen Aufgaben und der fortschreitenden wirtschaftlichen Rationalisierung (Verschwinden von Tätigkeitsbereichen und das Wegfallen von Nischenarbeitsplätzen, einfachen und ungelernten Arbeiten) stehen dieser Personengruppe lediglich eine begrenzte Auswahl an beruflichen Tätigkeiten zur Verfügung.

Ziel dieser Untersuchung ist es herauszufinden, ob intellektuell behinderte Menschen gegenüber nicht behinderten Personen am Arbeitsmarkt benachteiligt werden.

Folgende Fragestellungen wurden im Rahmen dieser Diplomarbeit untersucht:

Fragestellung 1:

Werden gesunde und geistig beeinträchtigte Menschen, die über dieselben Fähigkeiten verfügen, auch als gleich kompetent eingeschätzt?

Fragestellung 2:

Wird eine dieser Personengruppen (Menschen mit und ohne geistige Beeinträchtigung) von den Personalverantwortlichen bevorzugt eingestellt?

Fragestellung 3:

Gibt es hinsichtlich der Einstellungstendenz Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsbildern?

Fragestellung 4:

Ist die Einstellungstendenz abhängig vom Kontakt mit geistig beeinträchtigten Menschen?

9. Methode

Im folgenden Kapitel wird ein Überblick über den theoretischen Hintergrund des verwendeten Befragungsinstruments gegeben, ebenso wie eine kurze Beschreibung der Stichprobe.

9.1 Theoretischer Hintergrund

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Messung von Einstellung zur beruflichen Integration von Menschen mit intellektueller Behinderung in Österreich. Durch Herstellung des Bezuges zu den Erwartung-Mal-Wert-Theorien ist mit jeder Handlungsalternative eine subjektive Erwartung verbunden, die aussagt, wie wahrscheinlich ein gewünschtes Ereignis eintreten wird.

Ausgehend von den allgemeinen Erwartungs-Mal-Wert-Modellen, wie im theoretischen Teil im Kapitel „Die Einstellungsmessung mit Erwartungs-Mal-Wert – Modellen“ beschrieben, liegt dem konstruierten Messinstrument folgende Formel 1 zugrunde:

Formel 1:

$$A = E \times W$$

- A= Attraktivitätswert der fiktiven Person (Attraktivität der Handlungsalternative)
- E= Einschätzung, in welchen Ausmaß das jeweilige Fallbeispiel über die berufsrelevanten Eigenschaften verfügt
- W= Beurteilung der Wichtigkeit der berufsrelevanten Eigenschaften

Jene fiktiven Personen, die über die Basiskompetenzen des jeweiligen Berufes in ausreichendem Maß verfügen, welche auch vom jeweiligen Personalverantwortlichen als wichtig eingestuft wurden, erzielen einen hohen Attraktivitätswert. Je höher dieser Attraktivitätswert ist, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit eingestellt zu werden.

Dies sollte unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit der Fallbeispiele erfolgen, d.h. unabhängig davon, ob die im Fallbeispiel beschriebene Person eine geistige Beeinträchtigung aufweist oder nicht. Wird eine Person trotz eines hohen Attraktivitätswertes bzw. trotz Vorhandensein der berufsrelevanten Eigenschaften nicht eingestellt, wäre dies nicht theoriekonform und könnte somit ein Hinweis darauf sein, dass die Gruppenzugehörigkeit, der in den Fallbeispielen beschriebenen Personen (ohne IB versus mit IB), einen Einfluss auf die Einstellungstendenz hat (vgl. Caldozo, 2013).

9.2 Beschreibung des Befragungsinstrumentes

Für die Messung der „Einstellung zur beruflichen Integration von intellektuell behinderten Menschen“ wurde ein eigener Online-Fragebogen erstellt, welcher in drei Teile gegliedert wurde.

Im ersten Teil der Befragung wurden Berufsprofile einfacher Hilfsberufe vorgegeben (Reinigungskraft, Gartenhilfskraft, Lagerhilfskraft, Fabrikhilfskraft, Prospektverteiler und Textilreinigungskraft).

Für jeden dieser Beruf gibt es 6 grundlegende Kompetenzen (siehe Abbildung 3), die für die Ausübung des jeweiligen Berufes wichtig sind. Aus einem Pool von insgesamt 6 Berufsbildern wurden jeder befragten Person 4 davon zufällig dargeboten.

Die Personalisten sollten die subjektiv empfundene Wichtigkeit der berufsbezogenen Kompetenzen mittels Schieberegler auf einer Skala von 0% (=unwichtig) bis 100% (=sehr wichtig) einschätzen. Diese Einschätzungen (=Mittelwerte, MW) sind die Basis für spätere Berechnungen (vgl. Caldozo, 2013).

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) sicherheitskonformes Verhalten (besonders im Umgang mit elektr. Geräten)
Gartenhilfskraft	1) körperliche Belastbarkeit insbesondere Körperkraft und Ausdauer 2) selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten 3) Genauigkeit und Zuverlässigkeit 4) Teamfähigkeit 5) Kommunikations-fähigkeit 6) Einsatzbereitschaft
Lagerhilfskraft	1) Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen 2) körperliche Belastbarkeit (Kraft, Ausdauer) 3) Merkfähigkeit (Produkte) 4) Teamfähigkeit 5) Verlässlichkeit 6) Kommunikations-fähigkeit
Fabrikhilfskraft	1) Einsatzbereitschaft insbesondere Flexibilität 2) körperliche Belastbarkeit 3) Grundkennt-nisse 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

Abbildung 3: Hilfsberufe und deren Basiskompetenzen (nach Schabmann & Klicpera, 2000)

Bei der Beurteilung der Wichtigkeit der einzelnen berufsspezifischen Eigenschaften für den Beruf Reinigungskraft (siehe Abbildung 4) zeigte sich, dass sowohl das „selbstständige und eigenverantwortliche Arbeiten“ (MW= 78,52), die „Ordnungsliebe und Reinlichkeit“ (MW= 88,87), die „körperliche Belastbarkeit, insbesondere Ausdauer“ (MW= 80,08) und das „sicherheitskonforme Verhalten“ (MW=80,88) als sehr wichtig eingestuft wurden. Hingegen die Eigenschaften „Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen“ (MW=53,41) und „gute sprachliche Ausdrucksfähigkeit und Sprachverständnis“ (MW=48,41) lagen mit ihren Beurteilungen im mittleren Wichtigkeitsbereich.

Betrachtet man das Berufsprofil der Gartenhilfskraft (Abbildung 5), kann man erkennen, dass die Eigenschaften „körperliche Belastbarkeit, insbesondere Körperkraft und Ausdauer“ (MW=85,46), „Genauigkeit und Zuverlässigkeit“ (MW=77,35) und „Einsatzbereitschaft“ (MW=82,57) für diesen Beruf als wichtig erachtet wurden. Mittelmäßig wichtig waren hingegen „selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten“ (MW=69,23) und „Teamfähigkeit“ (MW=63,3). Die „Kommunikationsfähigkeit“ hatte mit 50,91 den niedrigsten Mittelwert.

Beim Beruf Lagerhilfskraft zeigt die Beurteilung der Wichtigkeit der einzelnen Fähigkeiten (siehe Abbildung 6) ein eher homogenes Bild, d.h. die Eigenschaften „Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen“ (MW=76,06), „Körperliche Belastbarkeit“ (MW= 83,23), „Merkfähigkeit“ (MW= 76,75), „Teamfähigkeit“ (MW= 70,78) und „Verlässlichkeit“ (MW= 85,03) werden in dieser Studie für den Beruf als grundlegend angesehen, wohingegen die „Kommunikationsfähigkeit“ mit einem Mittelwert von 56,26 als nur mittelmäßig wichtig eingestuft wurde .

Beim Berufsbild Fabrikhilfskraft (Abbildung 7) kann man erkennen, dass die „körperliche Belastbarkeit“ (MW= 77,85%), „Daueraufmerksamkeit“ (MW= 75,63%), die „Genauigkeit“ (MW= 81,51%) und „sicherheitskonformes Verhalten“ (MW= 88,59%) als sehr wichtig angesehen wurden. „Einsatzbereitschaft“ (MW= 68,86 %) und „Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen“ (MW= 63,47 %) wurden als mittelmäßig wichtig beurteilt.

Die Eigenschaften „Zuverlässigkeit“ (MW=82,23%) und „Orientierungssinn“ (MW= 80, 03%) wurden für einen Prospektverteiler (Abbildung 8) als wichtige Basiskompetenzen eingestuft. Als eher wichtig wurden die Eigenschaften „körperliche Belastbarkeit“ (MW= 71,73%), „Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen“ (MW= 60,69%), „ Einsatzbereitschaft“ (MW= 73,72%) und „Genauigkeit“ (MW= 63,04%) gesehen.

Bei der Einschätzung der subjektiven Wichtigkeit der einzelnen Basiskompetenzen für den Beruf der Textilreinigungskraft (Abbildung 9) durch die Personalisten zeigt sich, dass lediglich die Eigenschaft „genaues Arbeiten“ mit einem Mittelwert von 87,86 als sehr wichtig eingestuft wurde. Alle anderen Eigenschaften wie körperliche Belastbarkeit (MW= 68,90), Konzentrationsfähigkeit (MW= 71,55), Handgeschicklichkeit (MW= 65,19), gepflegtes Äußeres (MW= 60,64) und Freude am Kundenkontakt (MW= 61,99) wurden als mittelmäßig wichtig beurteilt.

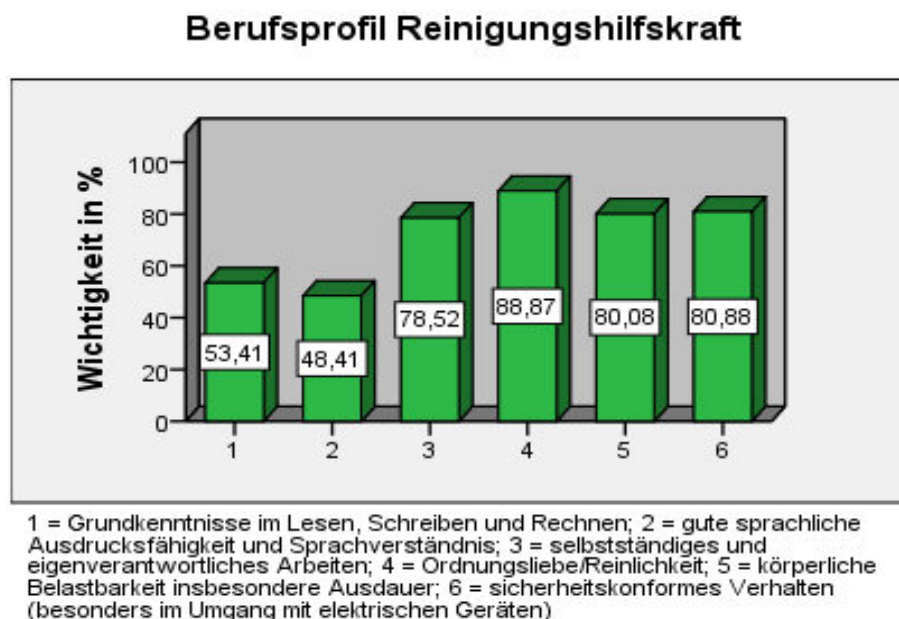
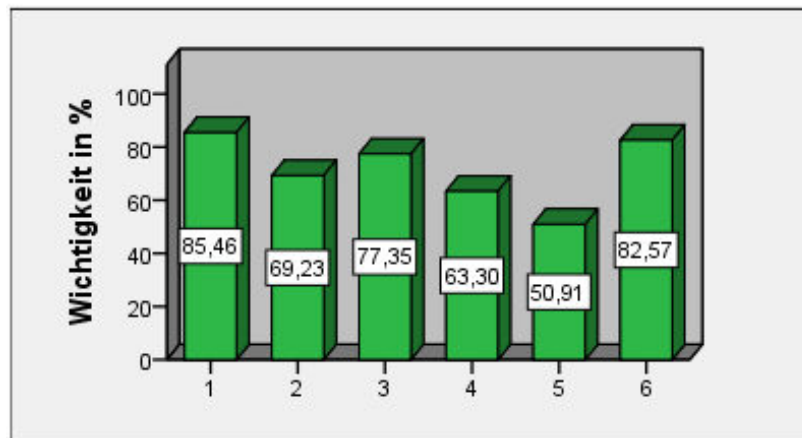


Abbildung 4: Beurteilung der Wichtigkeit der Basiskompetenzen für Reinigungskraft

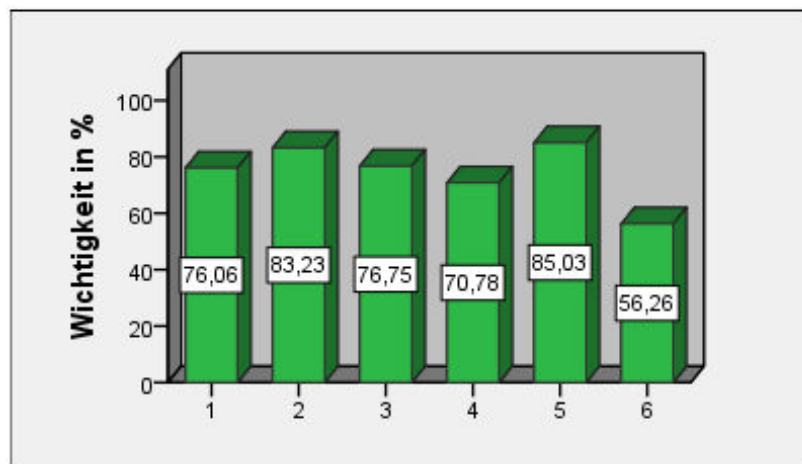
Berufsprofil Gartenhilfskraft



1 = körperliche Belastbarkeit insbesondere Körperkraft und Ausdauer;
 2 = selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten; 3 = Genauigkeit und Zuverlässigkeit; 4 = Teamfähigkeit; 5 = Kommunikationsfähigkeit;
 6 = Einsatzbereitschaft

Abbildung 5: Beurteilung der Wichtigkeit der Basiskompetenzen für Gartenhilfskraft

Berufsprofil Lagerhilfskraft



1 = Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen; 2 = körperliche Belastbarkeit (Kraft, Ausdauer); 3 = Merkfähigkeit; 4 = Teamfähigkeit;
 5 = Verlässlichkeit; 6 = Kommunikationsfähigkeit

Abbildung 6: Beurteilung der Wichtigkeit der Basiskompetenzen für Lagerhilfskraft

Berufsprofil Fabrikhilfskraft

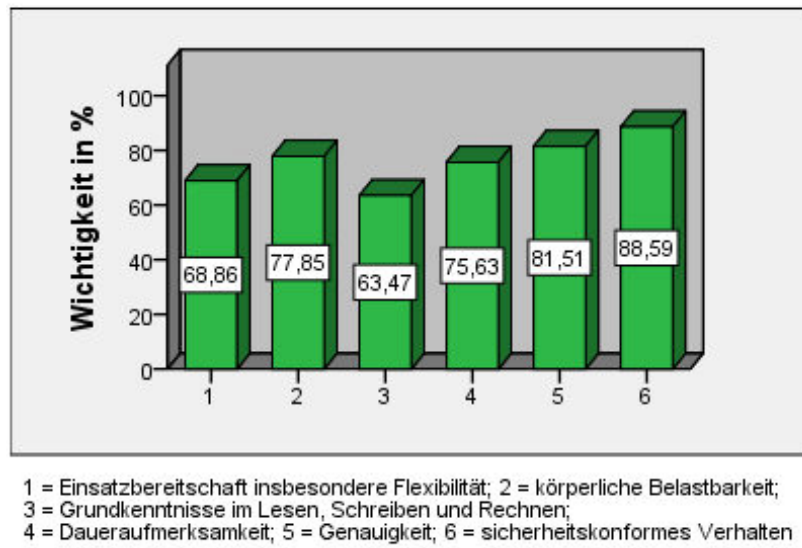


Abbildung 7: Beurteilung der Wichtigkeit der Basiskompetenzen für Fabrikhilfskraft

Berufsprofil Prospektverteiler

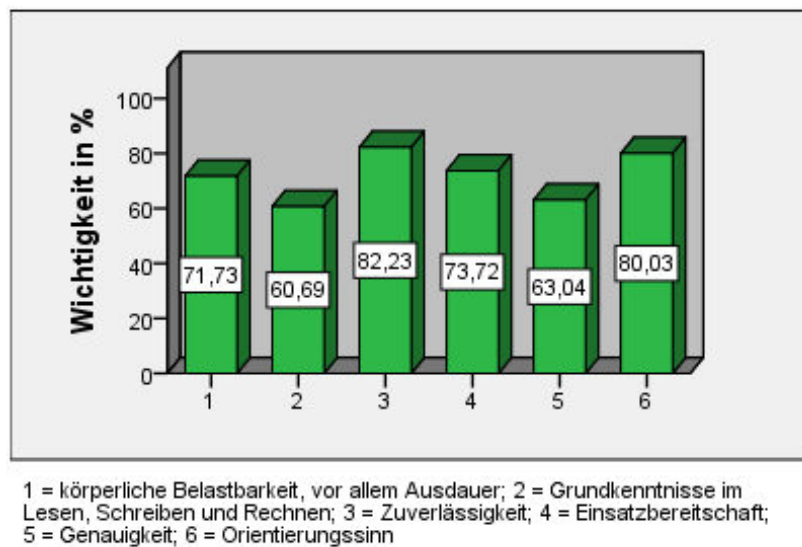


Abbildung 8: Beurteilung der Wichtigkeit der Basiskompetenzen für Prospektverteiler

Berufsprofil Textilreinigungshilfskraft

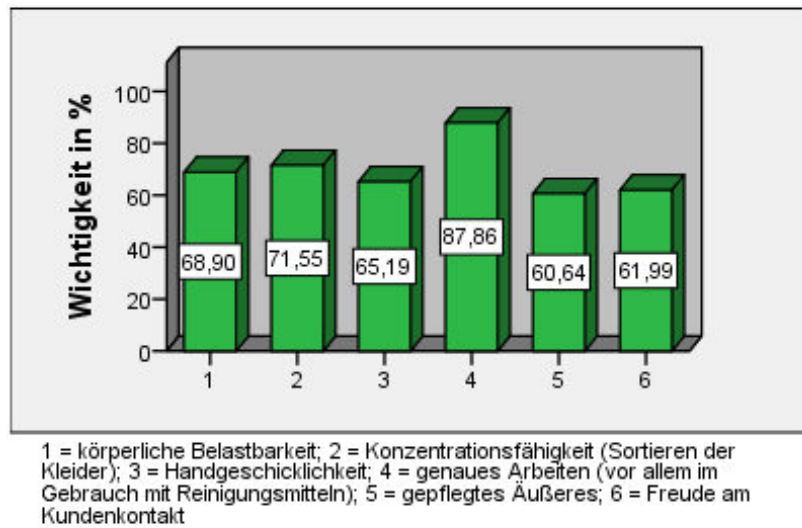


Abbildung 9: Beurteilung der Wichtigkeit der Basiskompetenzen für Textilreinigungshilfskraft

Im zweiten Teil der Befragung wurden den Personalverantwortlichen mehrere Fallbeispiele in Form einer Kurzbeschreibung einer fiktiven Person dargeboten, die sich für die verschiedenen Hilfsberufe bewarben. Diese Fallbeispiele oder Fallvignetten (siehe Beispielfassung des Online-Fragebogens im Anhang) konnten den dargebotenen Berufsprofilen aus dem ersten Teil der Befragung zugeordnet werden (vgl. Caldozo, 2013).

Veranschaulichungsbeispiel:

Wenn eine Person im ersten Abschnitt des Fragebogens die Wichtigkeit der Kompetenzen einer Reinigungshilfskraft beurteilen musste, wurde ihr ein Fallbeispiel mit einer Person dargeboten, die den Beruf Reinigungshilfskraft ergreifen möchte. Die Fallbeispiele wurden insofern variiert, als dass zwischen Personen mit und ohne geistige Beeinträchtigung unterschieden wurde. Die Zuordnung der Fallbeispiele erfolgte randomisiert, jedoch die vorhandenen Fähigkeiten waren in allen Fällen gleichwertig.

Die Befragten sollten anhand einer 4-stufigen Skala einschätzen, in welchem Ausmaß, die in den Fallbeispielen beschriebenen Personen über die 6 Basiskompetenzen des jeweiligen Berufes verfügen (vgl. Caldozo, 2013):

- Kategorie 1: Fähigkeiten sind wenig bis gar nicht vorhanden
- Kategorie 2: Fähigkeiten sind nicht in ausreichendem Maße vorhanden
- Kategorie 3: Fähigkeiten sind in ausreichendem Maße vorhanden
- Kategorie 4: Fähigkeiten sind in hohem Ausmaß vorhanden

Anschließend wurde die Frage gestellt, ob sie die im Fallbeispiel beschriebene Person für den angestrebten Beruf einstellen würden. Im letzten Teil des Fragebogens wurden die demographischen Daten erhoben wie z.B. Geschlecht, Alter, Ausbildung und Kontakt zu Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung.

9.3 Stichprobe

Wie bereits erwähnt, wurde diese Befragung in Form eines Online-Tests im Zeitraum vom 10.Juni 2012 bis 17.August 2012 durchgeführt.

Es wurden insgesamt 743 Emails mit dem Link zum Fragebogen verschickt. Davon haben 146 Personen den Fragebogen zwar bearbeitet, jedoch nur 110 Personen haben die Befragung beendet.

Es wurden vorwiegend Personalverantwortliche von österreichischen Firmen aus folgenden Bereichen mittels Zufallsauswahl in die Befragung einbezogen (u.a. Bauwesen, Reinigungswesen, Garten- und Landschaftsgestaltung, Lagerbetriebe).

Die Stichprobe setzt sich aus N=110 Personalverantwortlichen aus ganz Österreich zusammen. Wie Tabelle 1 zeigt, waren davon 49,1 % männlich und 50,9 % weiblich.

Gültig	Häufigkeit	Prozent
weiblich	56	50,9
männlich	54	49,1

Tabelle 1: Häufigkeiten und Prozentsätze Geschlecht

Das Alter der Studienteilnehmer umfasst eine Spannweite von 21 bis 70 Jahren und der Mittelwert liegt im mittleren Erwachsenenalter (MW = 42, 72 Jahre).

Weiters wurde in den sozialdemographischen Daten die formale Bildung der Befragten erhoben. Jene Personengruppe mit einem Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss war mit 37,3 % am größten. Die Gruppe der Maturanten bzw. jener mit einer Hochschulreife liegt bei 26,4 %.

19,1 % der Befragten haben eine Lehre abgeschlossen. Einen Realschulabschluss haben 2,7%, 6,4% haben eine berufsbildende höhere Schule abgeschlossen und 8,2% haben einen anderen Abschluss.

	Häufigkeit	Prozent
Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	3	2,7
Abgeschlossene Lehre	21	19,1
Berufsbildende Höhere Schule	7	6,4
Matura, Hochschulreife	29	26,4
Fachhochschul/Hochschulabschluss	41	37,3
anderer Abschluss	9	8,2

Tabelle 2: Häufigkeiten und Prozentsätze in Bezug auf die Bildung der Befragten

Darüber hinaus wurde ebenso erfragt, ob und wie oft die Studienteilnehmer Kontakt zu Menschen mit IB haben.

	Häufigkeit	Prozent
täglich	5	4,5
wöchentlich	17	15,5
monatlich	10	9,1
einige Male im Jahr	44	40,0
gar nicht	34	30,9

Tabelle 3: Häufigkeiten und Prozentsätze Kontakt zu Menschen mit einer geistigen Beeinträchtigung

Der Prozentsatz derer, die täglichen bzw. wöchentlichen Kontakt zu Menschen mit Beeinträchtigung haben liegt bei 4,5% bzw. 15,5%, monatlichen Kontakt haben 9,1 % und 40% treffen einige Male im Jahr auf Menschen mit IB. Lediglich 30,9% haben keinen Kontakt mit dieser Personengruppe.

10. Darstellung der Ergebnisse

Um einen besseren Überblick zu erhalten, werden die Ergebnisse der Fragestellungen 1 und 2 für jedes Berufsbild einzeln betrachtet.

In der Fragestellung 3 werden alle Berufsbilder hinsichtlich der Einstellungstendenz miteinander verglichen und in der Fragestellung 4 wird der Einfluss des Kontaktes mit intellektuell behinderten Menschen auf die Einstellungstendenz untersucht.

Die statistische Auswertung erfolgte mit dem Programm SPSS 19.0 für Windows 7.

Zur Beantwortung der Fragestellung 1 wurde eine Mixed Model Anova gerechnet. Diese wurde für jedes Berufsbild gesondert durchgeführt. Hier soll sich zeigen, ob behinderte und nicht behinderte Menschen die über dieselben Fähigkeiten verfügen, auch als gleich kompetent eingeschätzt werden. Als Innersubjektfaktor wurden die berufsrelevanten Eigenschaften festgelegt, die Zugehörigkeit zur Gruppe (Gruppenzugehörigkeit: Personen mit IB versus Personen ohne IB) stellt den Zwischensubjektfaktor dar (vgl. Caldozo, 2013).

Zur Überprüfung des Einflusses des nach der Erwartungs-mal-Wert-Theorie ermittelten Attraktivitätswerts und der Gruppenzugehörigkeit (Personen mit versus ohne IB) auf die Wahrscheinlichkeit einer Einstellung (Fragestellung 2) kam eine logistische Regression zum Einsatz. Auch diese wurde für jedes Berufsbild gesondert durchgeführt. Als abhängige Variable wurde die Einstellungstendenz festgelegt, die Gruppenzugehörigkeit und der Attraktivitätswert stellten die unabhängigen Variablen dar (vgl. Caldozo, 2013).

In der Fragestellung 3 wurden die einzelnen Berufsbilder hinsichtlich ihrer Einstellungstendenz miteinander verglichen. Die Einstellungstendenz der Personalisten in Bezug auf die Gruppenzugehörigkeit der Fallbeispiele wurde mittels Kreuztabellen analysiert (vgl. Caldozo, 2013).

Um zu überprüfen, ob Kontakt mit intellektuell behinderten Menschen die Einstellungstendenz beeinflusst (Fragestellung 4), wurde mit T-Tests für unabhängige Stichproben gearbeitet. Dies wurde für jedes Berufsbild gesondert analysiert. In jeder Berufsgruppe wurde zwischen jenen Studienteilnehmern unterschieden, die Kontakt zu Menschen mit einer IB haben und jenen, die keinen Kontakt zu diesen Menschen haben.

Diese beiden Gruppen wurden dann hinsichtlich ihrer Tendenz, die beschriebenen fiktiven Personen in den Fallbeispielen anzustellen oder nicht anzustellen, miteinander verglichen. Sowohl die abhängige Variable (Einstellungstendenz) als auch die unabhängige Variable (Kontakt zu Menschen mit IB versus keinen Kontakt) sind dichotom.

10.1 Fragestellung 1:

Werden gesunde und intellektuell behinderte Menschen, die über dieselben Fähigkeiten verfügen, auch als gleich kompetent eingeschätzt?

Zur Beantwortung dieser Fragestellung wurde für jedes Berufsbild gesondert eine Mixed Model Anova berechnet. Hierbei ermittelt werden, ob Menschen mit und ohne IB, die in gleichem Ausmaß über berufsrelevante Fähigkeiten verfügen, von den Personalverantwortlichen als gleich kompetent eingeschätzt werden. Die Personalverantwortlichen sollen die subjektiv wahrgenommene berufliche Kompetenz der dargebotenen Fallbeschreibungen von fiktiven Personen mit oder ohne IB nach folgenden Kategorien einschätzen (vgl. Caldozo, 2013):

- Kategorie 1: Die berufsrelevanten Fähigkeiten sind wenig bis gar nicht vorhanden.
- Kategorie 2: Die berufsspezifischen Fähigkeiten sind nicht in ausreichendem Maße vorhanden.
- Kategorie 3: Die Fähigkeiten sind für die Berufsausübung in ausreichendem Maße vorhanden.
- Kategorie 4: Die berufsrelevanten Fähigkeiten sind in sehr hohem Ausmaß vorhanden.

Reinigungshilfskraft

Aufgrund der Verletzung der Sphärizität kam die Huynh-Feldt-Korrektur zum Einsatz. Die Mixed Model Anova zeigte mit dem nicht signifikanten Ergebnis [$F(4,301; 313,962) = 0,183; p=0,995$], dass der Unterschied zwischen den Personengruppen (IB versus ohne IB) in allen berufsrelevanten Eigenschaften gleich ist. Anhand der Mittelwerte, die in Abbildung 10 präsentiert werden, zeigt sich, dass innerhalb der jeweiligen Gruppen (ohne versus mit IB) die Bewerber über alle sechs Eigenschaften als ähnlich kompetent eingeschätzt wurden. In der Gruppe der Personen ohne IB stellen sich die Mittelwerte wie folgt dar: „Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen“ (MW=2,51), „gute sprachliche Ausdrucksfähigkeit und Sprachverständnis“ (MW=2,27), „selbstständiges und eigenverantwortliches

Arbeiten“ (MW=2,30), „Ordnungsliebe/Reinlichkeit“ (MW=2,68), „körperliche Belastbarkeit insbesondere Ausdauer“ (MW=2,43) und „sicherheitskonformes Verhalten“ (MW=2,41). Die Ergebnisse in der Gruppe der Personen mit IB liegen mit den Mittelwerten 2,45 (Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen), 2,29 (gute sprachliche Ausdrucksfähigkeit und Sprachverständnis), 2,24 (selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten), 2,71 (Ordnungsliebe/Reinlichkeit), 2,50 (körperliche Belastbarkeit insbesondere Ausdauer) und 2,34 (sicherheitskonformes Verhalten) sehr nahe bei jenen der anderen Gruppe.

Dies zeigt sich auch im Haupteffekt (Gruppenzugehörigkeit IB versus ohne IB) mit folgendem Ergebnis [$F(1;73)=.008; p=.927$], welches nicht signifikant war. Bei Reinigungshilfskräften sind hinsichtlich der Kompetenzeinschätzung durch die Personalverantwortlichen keine Unterschiede zwischen den Gruppen nachweisbar.

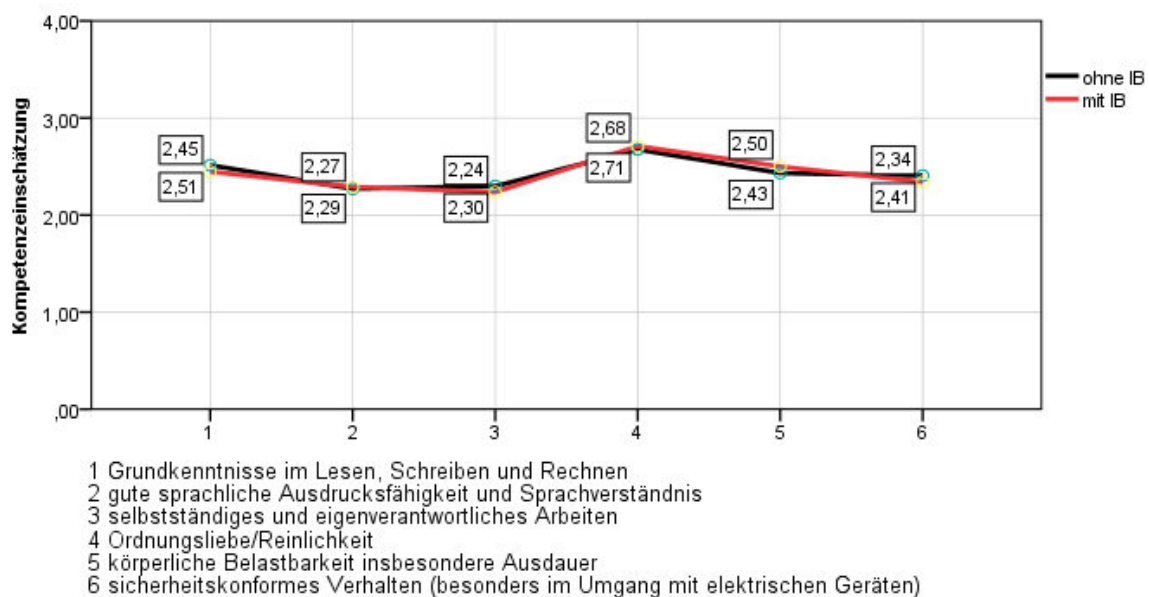


Abbildung 10: Subjektive Einschätzung der Personalverantwortlichen der grundlegenden Kompetenzen der Fallbeispiele Reinigungshilfskraft

Gartenhilfskraft

Beim Beruf Gartenhilfskraft werden die beiden Gruppen in den 6 berufsspezifischen Fähigkeiten unterschiedlich bewertet. Dies zeigt sich im signifikanten Ergebnis [$F(5; 335) = 4,948; p < .001$] und in den Mittelwertsunterschieden innerhalb der jeweiligen Personengruppe (siehe Abbildung 11).

Hingegen der Haupteffekt (Gruppenzugehörigkeit) zeigt mit einem [$F(1;67) = .376; p = .542$] kein signifikantes Ergebnis.

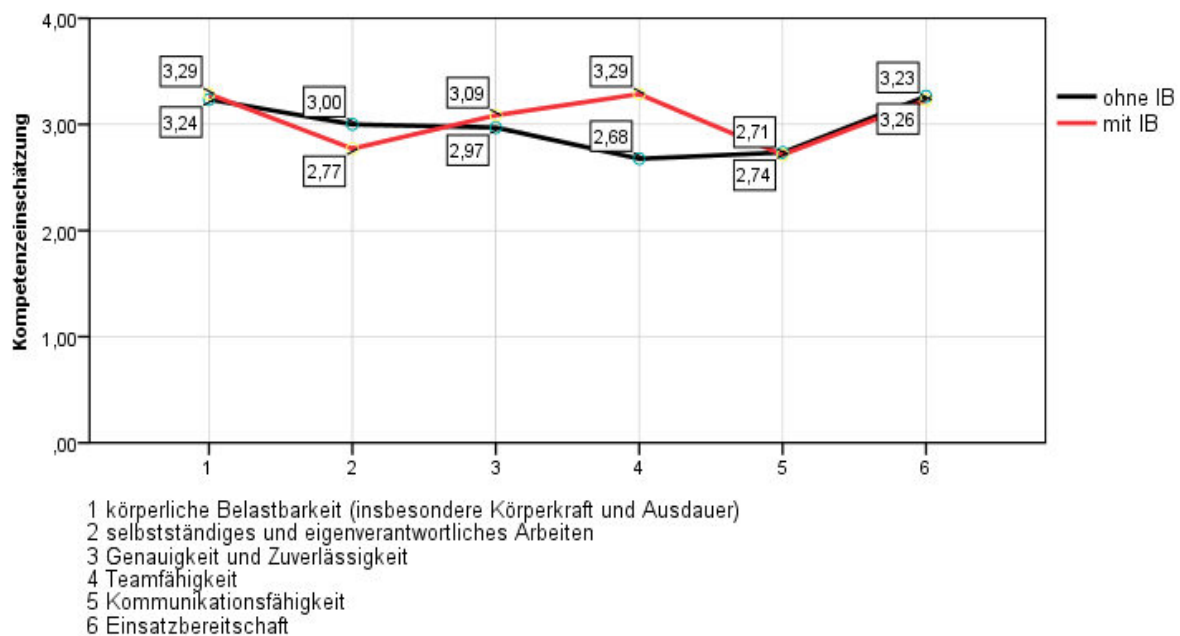


Abbildung 11: Subjektive Einschätzung der Personalverantwortlichen der grundlegenden Kompetenzen der Fallbeispiele Gartenhilfskraft

Während es in der Eigenschaften „körperliche Belastbarkeit“ (MW=3,24 in der Gruppe ohne IB versus MW=3,29 in der Gruppe mit IB), „Genauigkeit und Zuverlässigkeit“ (MW=2,97 in der Gruppe ohne IB versus MW=3,09 in der Gruppe mit IB), „Kommunikationsfähigkeit“ (MW=2,74 in der Gruppe ohne IB versus MW=2,71 in der Gruppe mit IB) und „Einsatzbereitschaft“ (MW=3,26 in der Gruppe

ohne IB versus $MW=3,23$ in der Gruppe mit IB) kaum Unterschiede in der Kompetenzbeurteilung gibt, sind diese in der Einschätzung der Eigenschaften „selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten“ ($MW=3,00$ in der Gruppe ohne IB versus $MW=2,77$ in der Gruppe mit IB) und „Teamfähigkeit“ ($MW=2,68$ in der Gruppe ohne IB versus $MW=3,29$ in der Gruppe mit IB) wesentlich größer.

Trotz der Mittelwertsunterschiede in den Eigenschaften 2 und 4 lässt kein statistisch signifikanter Unterschied in der Kompetenzeinschätzung der beiden Personengruppen feststellen.

Lagerhilfskraft

Auch hier kam es bei der Berechnung der Mixed Model Anova durch die Verletzung der Sphärizität zu einer Huynh-Feldt-Korrektur und es zeigte sich mit $[F(4,093; 306,969) = 5,342; p < .001]$ ein signifikantes Ergebnis. Die Darstellung der Mittelwerte in der Abbildung 12 zeigt, dass innerhalb der Gruppen die Kompetenzeinschätzung der Personalverantwortlichen in den entscheidenden beruflichen Eigenschaften sehr unterschiedlich ist. Menschen ohne IB haben in allen berufsrelevanten Eigenschaften als fähiger eingestuft als Menschen mit IB.

Ebenso zeigt der Haupteffekt (Gruppenzugehörigkeit) mit $F(1;75)=14,966; p < .001$ zeigt ein signifikantes Ergebnis. Es gibt somit statistisch signifikante Unterschiede in der Kompetenzbeurteilung der beiden Personengruppen. In der Gruppe der Personen ohne IB stellen sich die Mittelwerte wie folgt dar: „Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen“ ($MW=3,26$), „körperliche Belastbarkeit“ ($MW=3,03$), „Merkfähigkeit“ ($MW=2,85$), „Teamfähigkeit“ ($MW=2,79$), „Verlässlichkeit“ ($MW=2,64$) und „Kommunikationsfähigkeit“ ($MW=2,59$). Die Ergebnisse in der Gruppe der Personen mit IB liegen mit den Mittelwerten 2,29 (Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen), 2,74 (körperliche Belastbarkeit), 2,11 (Merkfähigkeit), 2,55 (Teamfähigkeit), 2,39 (Verlässlichkeit) und 2,34 (Kommunikationsfähigkeit) deutlich unter den Mittelwerten der anderen Gruppe.

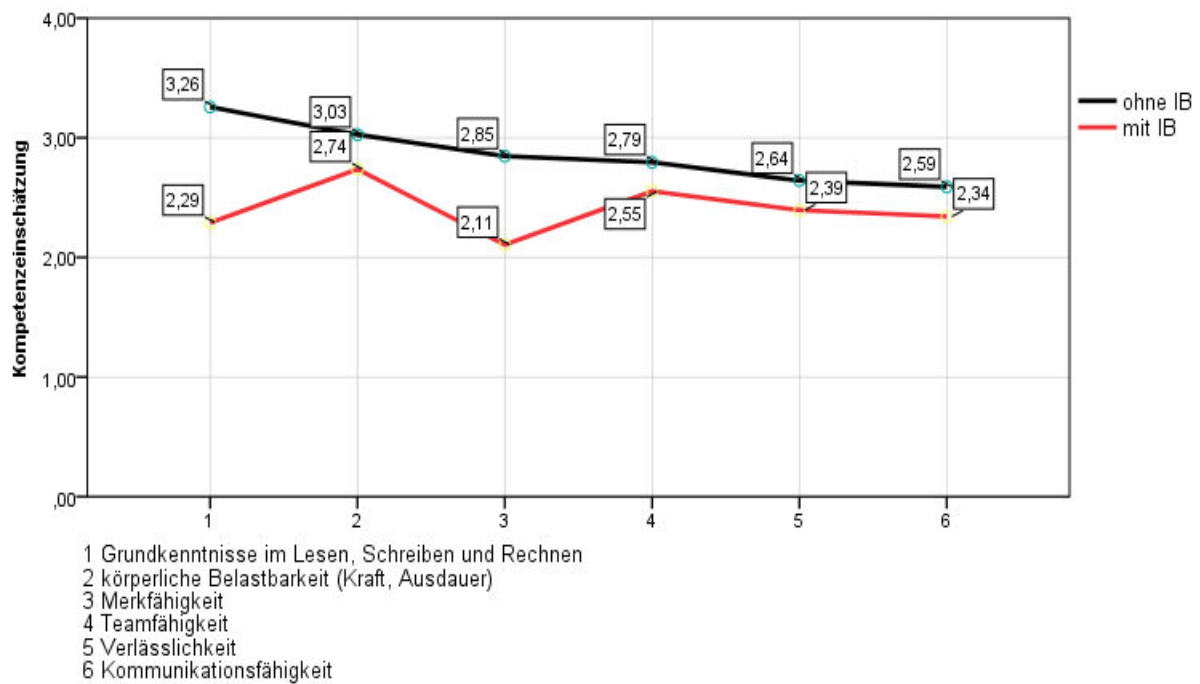


Abbildung 12: Subjektive Einschätzung der Personalisten der grundlegenden Kompetenzen der Fallbeispiele Lagerhilfskraft

Anhand der Abbildung 12 kann man erkennen, dass die Gruppe der Menschen ohne IB in allen Eigenschaften als fähiger eingestuft wird als die Gruppe der Personen mit IB. Besonders in den Eigenschaften 1 und 3 (Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben, Rechnen sowie Merkfähigkeit) gehen die Einschätzungen weit auseinander.

Fabrikhilfskraft

Die Berechnung der Mixed Model Anova mit einer Huynh-Feldt –Korrektur zeigt auch hier wieder ein signifikantes Ergebnis [$F(4,034; 310,5) = 4,145; p = .003$]. Dies bedeutet, dass der Unterschied zwischen den Gruppen nicht über alle Eigenschaften hinweg gleich ist. Es zeigt sich, dass innerhalb der Gruppe der Menschen mit IB die Bewerber im Hinblick auf die berufsrelevanten Eigenschaften unterschiedlich fähig eingeschätzt werden. In der Gruppe der Menschen ohne IB stellen sich die Mittelwerte ähnlicher dar, als in der anderen Personengruppe (siehe Abbildung 13).

Ebenso ist der Haupteffekt Gruppenzugehörigkeit $F(1;77)=5,451$; $p=.022$ statistisch signifikant. Dies deutet auf Unterschiede in der Kompetenzbeurteilung der beiden Personengruppen hin. Es zeigt sich, dass innerhalb der Gruppe der Menschen ohne IB die Bewerber in fast allen Eigenschaften als fähiger eingeschätzt werden.

Das Liniendiagramm in Abbildung 13 zeigt, dass die beiden Gruppen lediglich in den Eigenschaften „körperliche Belastbarkeit“ (ohne IB: MW=2,98; mit IB: MW=3,09) und „Genauigkeit“ (ohne IB: MW= 2,70; mit IB: MW=2,63) als ähnlich kompetent eingestuft werden. In den Eigenschaften „Einsatzbereitschaft insbesondere Flexibilität“ (ohne IB: MW=3,00; mit IB: MW= 2,66), „Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen“ (ohne IB: MW=2,95; mit IB: MW=2,34), „Daueraufmerksamkeit“ (ohne IB: MW=2,73; mit IB: MW=2,37) und „sicherheitskonformes Verhalten“ (ohne IB: MW=2,89; mit IB: MW=2,63) werden Personen ohne Behinderung als fähiger eingeschätzt.

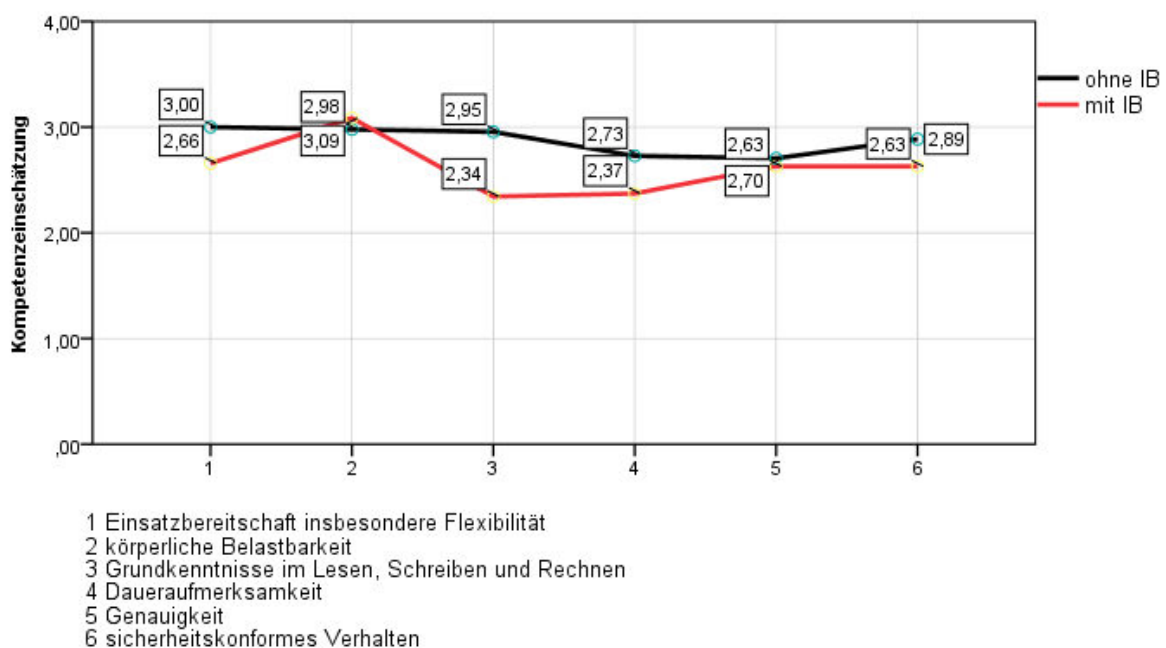


Abbildung 13: Subjektive Einschätzung der Personalisten der grundlegenden Kompetenzen der Fallbeispiele Fabrikhilfskraft

Prospektverteiler

Die Verletzung der Sphärizität bei Berechnung der Mixed Model Anova hatte eine Huynh-Feldt-Korrektur zur Folge. Das signifikante Ergebnis $F(4,456; 307,438) = 4,750; p = .001$ zeigt auch hier wieder eine ungleiche Kompetenzbeurteilung der berufsrelevanten Eigenschaften innerhalb der Gruppen. Auch hier präsentieren sich die Mittelwerte in der Gruppe der Menschen ohne IB in einem homogenen Bild als die Mittelwerte der Gruppe mit IB (siehe Abbildung 14).

Betrachtet man hingegen den Haupteffekt Gruppenzugehörigkeit, zeigt sich hier kein statistisch signifikantes Ergebnis [$F(1;69) = .480; p = .491$]. Dies weist darauf hin, dass Menschen mit IB und Menschen ohne IB als gleich kompetent eingestuft werden. Das Liniendiagramm in Abbildung 14 lässt Unterschiede in der Einschätzung der Befähigung der verschiedenen Personengruppen in einzelnen Kompetenzen erkennen, jedoch scheinen diese Unterschiede nicht so groß zu sein, um ein statistisch signifikantes Ergebnis zu erzielen.

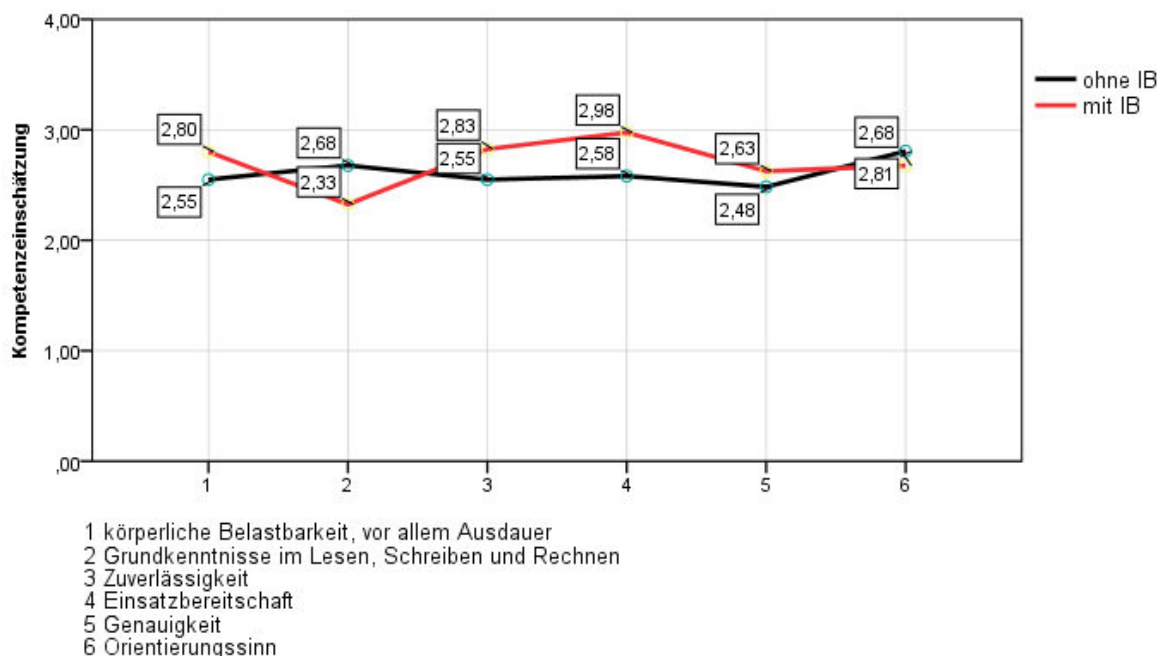


Abbildung 14: Subjektive Einschätzung der Personalisten der grundlegenden Kompetenzen der Fallbeispiele Prospektverteiler

Es zeigt sich hier, dass in diesem Berufsbild Menschen mit IB prinzipiell als fähiger eingestuft werden als ihre gesunden Mitbewerber. In den Eigenschaften „körperliche Belastbarkeit“ (ohne IB: MW=2,55; mit IB: MW=2,80), „Zuverlässigkeit“ (ohne IB: MW=2,55; mit IB: MW=2,83), „Einsatzbereitschaft“ (ohne IB: MW=2,58; mit IB: MW=2,98), und „Genauigkeit“ (ohne IB: MW=2,48; mit IB: MW=2,63), werden die Menschen mit IB als kompetenter eingestuft. Lediglich in den Eigenschaften „Grundkenntnisse in Lesen, Schreiben und Rechnen“ (ohne IB: MW=2,68; mit IB: MW=2,33), und „Orientierungssinn“ (ohne IB: MW=2,81; mit IB: MW=2,68), liegen die Mittelwerte unter den Mittelwerten der Personen ohne IB.

Textilreinigungskraft

Unter Annahme der Sphärizität bei der Mixed Model Anova zeigt sich auch hier wieder, dass der Unterschied zwischen den Gruppen nicht über alle Eigenschaften hinweg gleich ist.

Dies zeigt sich in folgendem signifikantes Ergebnis: $[F(5; 335) = 3,478; p = .004]$. Innerhalb der beiden Gruppen werden die Personen in den einzelnen Eigenschaften als unterschiedlich fähig eingestuft.

Der Haupteffekt Gruppenzugehörigkeit ergibt kein statistisch signifikantes Ereignis $[F(1; 67) = 1,136; p = .290]$, d.h. die Gruppenzugehörigkeit hat keinen statistisch nachweisbaren Einfluss auf die Einstellungstendenz. Die Mittelwerte der Personen ohne IB zeigen sich einheitlicher als die Mittelwerte der Menschen mit IB (siehe Abbildung 15).

Das Liniendiagramm in Abbildung 15 lassen sich die Gruppenunterschiede (IB versus ohne IB) in den Kompetenzeinschätzungen vor allem in den Eigenschaften „Konzentrationsfähigkeit“ (ohne IB: MW=3,04; mit IB: MW=2,45) und „genaues Arbeiten“ (ohne IB: MW=3,04; mit IB: MW=2,75) gut erkennen. Beim Vergleich der Mittelwerte in den einzelnen berufsrelevanten Eigenschaften lässt sich die Tendenz erkennen, dass vor allem Personen mit einer IB als weniger fähig eingestuft werden. Dies zeigt sich wie folgt: „körperliche Belastbarkeit“ (ohne IB: MW=2,88; mit IB: MW=2,84), „Handgeschicklichkeit“ (ohne IB: MW=2,93; mit IB:

MW=2,96), „gepflegtes Äußeres“ (ohne IB: MW=3,04; mit IB: MW=3,09) und „Freude am Kundenkontakt“ (ohne IB: MW=2,96; mit IB: MW=3,00).

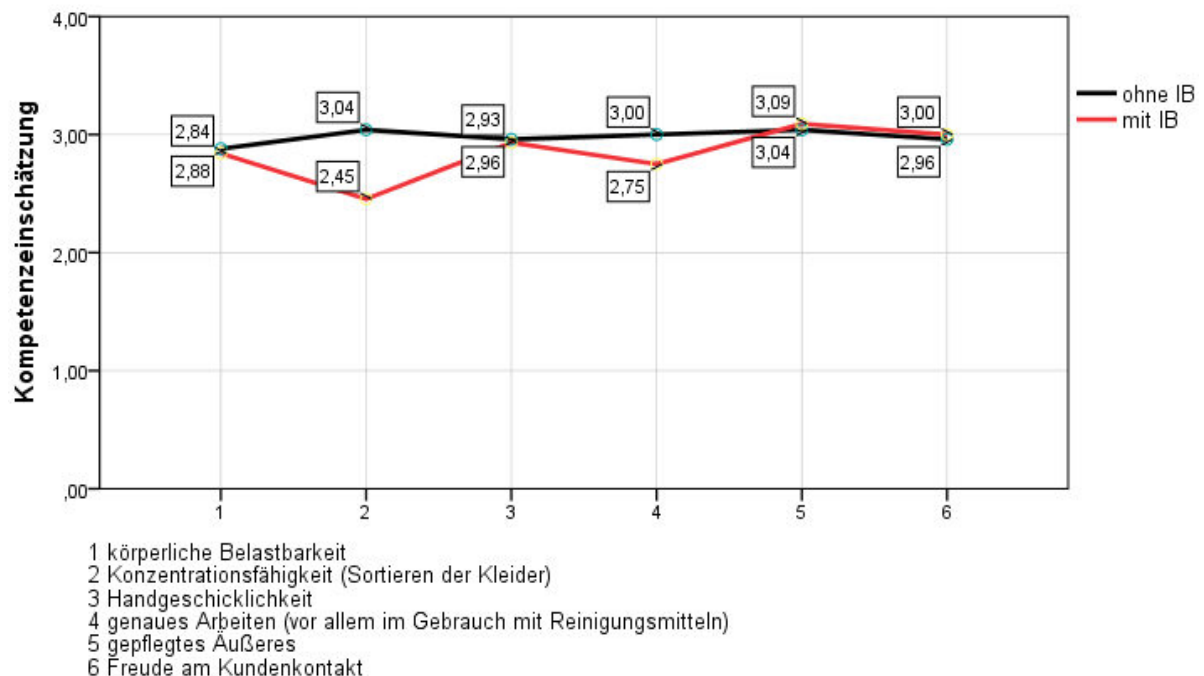


Abbildung 15: Subjektive Einschätzung der Personalisten der grundlegenden Kompetenzen der Fallbeispiele Textilreinigungskraft

10.2 Fragestellung 2:

Wird eine dieser Personengruppen (gesunde versus intellektuell behinderte Menschen) von den Personalverantwortlichen bevorzugt eingestellt?

Mittels einer schrittweisen binären logistischen Regression wird der Einfluss der nach der Erwartungs-mal-Wert-Theorie ermittelten Attraktivitätswerte und der Gruppenzugehörigkeit (Personen mit versus ohne IB) auf die Wahrscheinlichkeit einer Einstellung ermittelt. Der Attraktivitätswert eines Fallbeispiels errechnet sich, wie bereits im theoretischen Hintergrund beschrieben, aus dem Produkt der Wichtigkeit, die der Personalverantwortliche den berufsrelevanten Eigenschaften beimisst und der Einschätzung des Personalchefs, in welchem Ausmaß die

beschriebenen Fallvignetten über die berufsbezogenen Fähigkeiten verfügen. Je höher das Ausmaß, in dem die vorgegebene Person in ausreichendem Maße (Kompetenzeinschätzung > 2) über die grundlegenden Fähigkeiten verfügt, desto höher wird dieser Attraktivitätswert und desto höher sollte damit auch die Wahrscheinlichkeit werden, für den entsprechenden Job eingestellt zu werden.

Wird ein Bewerber trotz eines hohen Attraktivitätswertes nicht angestellt, könnte dies ein Hinweis darauf sein, dass die Gruppenzugehörigkeit (IB versus ohne IB) einen Einfluss auf die Einstellungstendenz hat (vgl. Caldozo, 2013).

Die Einstellungstendenz stellt hier die abhängige Variable dar, die Gruppenzugehörigkeit und der Attraktivitätswert sind unabhängige Variablen.

Jene Personen in den Fallbeispielen, die über die Basiskompetenzen des jeweiligen Berufes in ausreichendem Maß verfügen, erzielen einen hohen Attraktivitätswert.

Je höher dieser Attraktivitätswert ist, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit eingestellt zu werden.

Dies sollte unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit der Fallbeispiele erfolgen, d.h. unabhängig davon, ob die im Fallbeispiel beschriebene Person eine intellektuelle Behinderung aufweist oder nicht.

Erzielt eine Person einen hohen Attraktivitätswertes bzw. verfügt sie über die berufsrelevanten Eigenschaften und wird trotzdem nicht eingestellt, wäre dies nicht theoriekonform.

Es könnte darauf hinweisen, dass die Gruppenzugehörigkeit (ohne IB versus mit IB) der beschriebenen Personen einen Einfluss auf die Einstellungstendenz hat (vgl. Caldozo, 2013).

Im ersten Schritt der binären logistischen Regression wird der Attraktivitätswert in die Berechnung einbezogen. Danach erfolgt in einem weiteren Schritt das Hinzufügen der Variable „Gruppenzugehörigkeit“ (intellektuell behindert versus nicht behindert). Zuletzt kommt noch die Interaktion der beiden unabhängigen Variablen hinzu. Anhand des schrittweisen Hinzufügens der einzelnen Variablen, kann man den Einfluss der einzelnen Variablen auf die Einstellungstendenz betrachten. Diese Berechnung wurde für jedes Berufsbild gesondert durchgeführt (vgl. Caldozo, 2013).

Reinigungshilfskraft

Das schrittweise Hinzufügen der unabhängigen Variablen bei der Berechnung der binären logistischen Regression zeigt, dass lediglich der Attraktivitätswert einen signifikanten Einfluss auf die Einstellungstendenz hat [Exp (B)=1,003]. Die Gruppenzugehörigkeit (behindert versus nicht behindert) zeigt hier keinen statistisch signifikanten Einfluss auf das Einstellverhalten der Personalisten. Aufgrund des endgültigen Nagelkerkes- $R^2 = .206$ scheint jedoch der Effekt gering zu sein. Nach Hinzufügen aller Variablen zeigt das Nagelkerkes- $R^2 = .206$ einen geringen Effekt (siehe Tabelle 4).

	Regressions- koeffizientB	Standard fehler	Wald	df	Sig.	Exp (B)	Nagelkerkes R^2
Schritt 1: Attraktivitätswert	,003	,001	9,973	1	,002*	1,003	,202
Schritt 2: Gruppen- Zugehörigkeit	,003	,001	9,950	1	,002	1,003	,202
	-0,57	,514	,012	1	,912	,945	
Schritt 3: Interaktion Attraktivität * Gruppen- zugehörigkeit	,003	,001	6,155	1	,013	1,003	,206
	,783	1,716	,208	1	,648	2,187	
	-,001	,002	,262	1	,609	,999	

Tabelle 4: schrittweise binäre logistische Regression Reinigungshilfskraft

*signifikante Ergebnisse

Gartenhilfskraft

Betrachtet man die Ergebnisse der logistischen Regression in Tabelle 5, zeigt sich, dass weder der Attraktivitätswert noch der Umstand, dass eine Person eine intellektuelle Behinderung hat oder nicht, einen signifikanten Einfluss auf die Einstellungstendenz der Studienteilnehmer haben. Keine dieser Personengruppen (behindert versus nicht behindert) wird von den Personalverantwortlichen bevorzugt eingestellt.

	Regressions- koeffizientB	Standard fehler	Wald	df	Sig.	Exp (B)	Nagelkerkes R ²
Schritt 1: Attraktivitätswert	,002	,001	1,712	1	,191	1,002	,077
Schritt 2: Gruppen- zugehörigkeit	,002	,001	1,701	1	,192	1,002	,078
	,098	1,053	,009	1	,926	1,103	
Schritt 3: Interaktion Attraktivität * Gruppen- zugehörigkeit	,001	,002	,216	1	,642	1,001	,090
	-1,609	3,178	,256	1	,613	,200	
	,002	,003	,327	1	,567	1,002	

Tabelle 5: schrittweise binäre logistische Regression Gartenhilfskraft

**signifikante Ergebnisse*

Lagerhilfskraft:

Anhand der Ergebnisse in Tabelle 6 zeigt sich, dass der Attraktivitätswert einen signifikanten Einfluss auf die Einstellungstendenz [Exp(B)= 1,004] hat. Personen ohne Behinderung haben eine höhere Wahrscheinlichkeit eingestellt zu werden. Obwohl die Gruppenzugehörigkeit keinen Einfluss auf die Einstellungstendenz hat, zeigt die Interaktion zwischen Attraktivitätswert und Gruppenzugehörigkeit mit

Exp(B)= 1,005 ein signifikantes Ergebnis d.h. dass der Zusammenhang zwischen Attraktivitätswert und Einstellungstendenz in den beiden Gruppen (intellektuelle Behinderung versus keine Behinderung) unterschiedlich ist. Bei Personen mit intellektueller Behinderung spielt die Attraktivität eine größere Rolle als bei Personen ohne Beeinträchtigung. Dieser Effekt spiegelt sich beim schrittweisen Hinzufügen der einzelnen Variablen in der stetigen Zunahme des Nagelkerkes-R² wider.

	Regressions koeffizientB	Standard fehler	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Nagelkerkes R ²
Schritt 1: Attraktivitätswert	,004	,001	10,926	1	,001*	1,004	,290
Schritt 2: Gruppen- zugehörigkeit	,003	,001	8,619	1	,003	1,003	,341
	-1,151	,635	3,288	1	,070	,316	
Schritt 3: Interaktion Attraktivität * Gruppen- zugehörigkeit	,002	,001	1,434	1	,231	1,002	,407
	-6,776	2,900	5,461	1	,019	,001	
	,005	,003	3,961	1	,047*	1,005	

Tabelle 6: schrittweise binäre logistische Regression Lagerhilfskraft

**signifikante Ergebnisse*

Fabrikshilfskraft

Die Ergebnisse der schrittweisen logistischen Regression in Tabelle 7 lassen erkennen, dass einerseits die Gruppenzugehörigkeit (ohne versus mit Beeinträchtigung) [Exp(B)=.164] und andererseits deren Interaktion mit dem Attraktivitätswert [Exp(B)= 1.005] einen statistisch signifikanten Einfluss auf die Einstellungstendenz der Personalisten haben.

In der Gruppe der Menschen mit geistiger Beeinträchtigung werden jene Personen mit höheren Attraktivitätswerten eher eingestellt. Jedoch zeigt sich in der Gruppe der Personen ohne Behinderungen ein anderer Effekt: trotz hoher Attraktivitätswerte steigt ihre Wahrscheinlichkeit, eingestellt zu werden, nicht.

	Regressions koeffizientB	Standard fehler	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Nagelkerkes R ²
Schritt 1: Attraktivitätswert	,002	,001	3,021	1	,082	1,002	,070
Schritt 2: Gruppen- zugehörigkeit	,002	,001	2,570	1	,109	1,002	,218
	-1,810	,714	6,429	1	,011*	,164	
Schritt 3: Interaktion Attraktivität * Gruppen- zugehörigkeit	-,001	,001	,380	1	,538	,999	,313
	-8,199	3,101	6,990	1	,008	,000	
	,005	,002	4,771	1	,029*	1,005	

Tabelle 7: schrittweise binäre logistische Regression Fabrikhilfskraft

**signifikante Ergebnisse*

Prospektverteiler

	Regressions koeffizientB	Standard fehler	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Nagelkerkes R ²
Schritt 1: Attraktivitätswert	,002	,001	3,297	1	,069	1,002	,073
Schritt 2: Gruppen- zugehörigkeit	,002	,001	3,389	1	,066	1,002	,080
	-,332	,573	,336	1	,562	,717	
Schritt 3: Interaktion Attraktivität * Gruppen- zugehörigkeit	,002	,001	2,137	1	,144	1,002	,084
	,456	1,915	,057	1	,812	1,578	
	-,001	,002	,184	1	,668	,999	

Tabelle 8: schrittweise binäre logistische Regression Prospektverteiler

**signifikante Ergebnisse*

Die Ergebnisse der logistischen Regression beim Berufsbild Prospektverteiler zeigen (Tabelle 8), dass weder der Attraktivitätswert noch die Gruppenzugehörigkeit die Einstellungstendenz der Studienteilnehmer signifikant beeinflussen, d.h. keine der beiden Gruppen (Personen mit versus ohne geistige Beeinträchtigung) wird von den Personalverantwortlichen hinsichtlich Einstellungstendenz bevorzugt.

Textilreinigungshilfskraft

Auch hier zeigen die Ergebnisse der logistischen Regression wieder, dass weder die Gruppenzugehörigkeit noch der Attraktivitätswert einen signifikanten Einfluss auf die Einstellungstendenz der Studienteilnehmer haben, d.h. in beiden Gruppen werden die Personen in gleichem Maße eingestellt bzw. nicht eingestellt.

	Regressions koeffizientB	Standard fehler	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Nagelkerkes R ²
Schritt 1: Attraktivitätswert	,001	,001	,901	1	,342	1,001	,023
Schritt 2: Gruppen- zugehörigkeit	,001	,001	,861	1	,354	1,001	,071
	-1,081	,831	1,691	1	,193	,339	
Schritt 3: Interaktion Attraktivität * Gruppen- zugehörigkeit	,003	,002	1,800	1	,180	1,003	,104
	1,643	2,383	,475	1	,491	5,169	
	-,003	,002	1,246	1	,264	,997	

Tabelle 9: schrittweise binäre logistische Regression Textilreinigungshilfskraft

*signifikante Ergebnisse

10.3 Fragestellung 3:

Gibt es hinsichtlich der Einstellungstendenz Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsgruppen?

In dieser Fragestellung werden die verschiedenen Berufsbilder hinsichtlich ihrer Einstellungstendenz miteinander verglichen. Die Einstellungstendenz der Personalisten in Bezug auf die Gruppenzugehörigkeit der Fallbeispiele (ohne versus mit intellektueller Behinderung) wurde für jedes Berufsbild gesondert betrachtet und mittels Kreuztabellen analysiert (vgl. Caldozo, 2013).

Beim Beruf Reinigungshilfskraft kann man sehen, dass 59,5% der Menschen ohne Behinderung und 60,5% der Personen mit Behinderung eingestellt worden sind. Der Chi²-Test [Chi²(1)=.009;p=.925] ist nicht signifikant d.h. hinsichtlich der Einstellungstendenz unterscheiden sich die beiden Personengruppen in dieser Berufsgruppe nicht.

Auch beim Berufsbild Gartenhilfskraft zeigen sich in Bezug auf die beiden Gruppen keine Unterschiede hinsichtlich der Einstellungstendenz. Es wurden 94,1% der nicht behinderten Personen und 94,3% der behinderten Personen eingestellt. Ein nicht signifikantes Ergebnis des Chi²-Tests [Chi² (1)= .001; p= .976] bestätigt das bereits genannte Ergebnis.

Hingegen zeigen die Kreuztabellen bei der Lagerhilfskraft mit einem Chi²(1)= 8,322; p= .004 ein signifikantes Ergebnis. Während in der Gruppe der Menschen ohne Beeinträchtigung 87,2% angestellt wurden, waren es in der Gruppe mit Beeinträchtigung lediglich 57,9%. Dies zeigt eine klare Benachteiligung der Personengruppe mit intellektueller Behinderung.

Mit einem Chi²(1)= 8,097; p= .004 zeigt sich bei dem Beruf Fabrikhilfskraft ebenfalls ein statistisch signifikantes Ergebnis.

In der Gruppe der Menschen ohne Behinderung wurden 93,2% eingestellt, hingegen in der Gruppe der Menschen mit Behinderung waren es lediglich 68,6%. Auch hier werden gesunden Menschen jenen mit intellektueller Behinderung vorgezogen.

Beim Berufsbild Prospektverteiler wurden in der Gruppe der Menschen ohne Behinderung 77,4% eingestellt und in der Gruppe der Menschen mit Behinderung waren es 72,5%. Die Kreuztabellen zeigen mit einem $\chi^2(1) = .223$; $p = .637$ kein statistisch signifikantes Ergebnis d.h. keine der beiden Personengruppen wird bevorzugt eingestellt.

Bei Betrachtung der Kreuztabellen der Textilreinigungshilfskraft [$\chi^2(1) = 1,845$; $p = .174$] zeigt sich ebenfalls kein statistisch signifikantes Ergebnis. Während in der Gruppe der Menschen ohne Behinderung 92,0% eingestellt wurden, waren es in der Gruppe der Menschen mit Behinderung lediglich 79,5%.

Hier kann man zwar einen Unterschied in der Einstellungstendenz in Richtung der gesunden Fallbeispiele erkennen, jedoch ist dieser Unterschied nicht groß genug, um ein statistisch signifikantes Ergebnis zu erzielen.

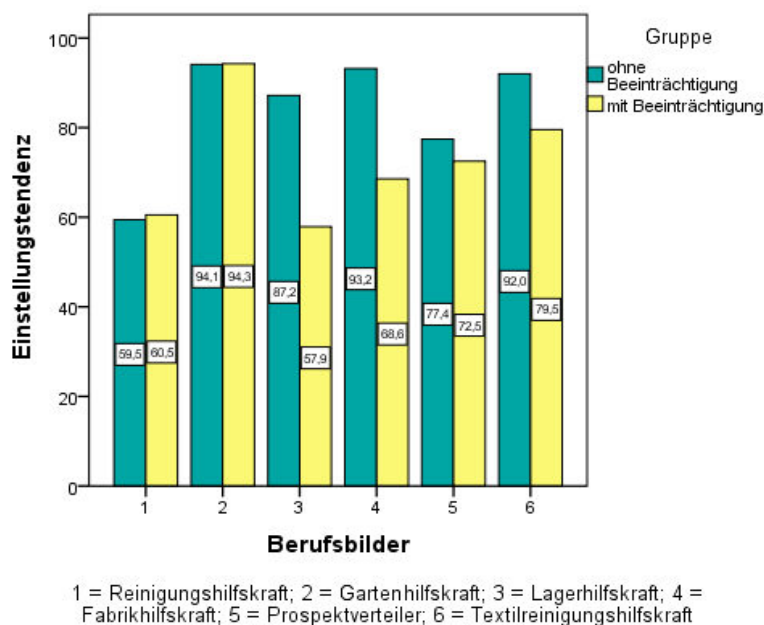


Abbildung 16: Zusammenfassung Einstellungstendenzen der verschiedenen Berufsbilder

In Abbildung 16 kann man auf einen Blick die Einstellungstendenzen der einzelnen Berufsbilder in Bezug auf die Gruppenzugehörigkeit der Fallbeispiele miteinander vergleichen. In den Berufsbildern Reinigungshilfskraft, Gartenhilfskraft und

Prospektverteiler unterscheiden sich die beiden Gruppen hinsichtlich Einstellungstendenz nicht voneinander. Bei der Textilreinigungshilfskraft lässt sich zwar anhand des oben dargestellten Balkendiagramms ein Unterschied erkennen, doch ist dieser zu klein, um ein statistisch signifikantes Ergebnis zu erzielen. In den Berufsbildern Lagerhilfskraft und Fabrikhilfskraft weisen signifikante Ergebnisse auf Unterschiede zwischen den Gruppen hin. In diesen beiden Berufen werden eindeutig Menschen ohne intellektuelle Behinderung bevorzugt eingestellt und jene mit IB eher benachteiligt.

10.4 Fragestellung 4:

Ist die Einstellungstendenz abhängig vom Kontakt mit intellektuell behinderten Menschen?
--

Cloerkes (2007), wie bereits im theoretischen Teil beschrieben, betrachtet unter anderem Kontakt zu Menschen mit einer intellektuellen Behinderung als eine wesentliche Determinante der Einstellung (vgl. Yuker & Hurley, 1987). In dieser Fragestellung wird nun betrachtet, ob der Kontakt mit geistig beeinträchtigten Menschen einen Einfluss auf die Einstellungstendenz der Personalisten hat. Dies wurde für jede Berufsgruppe einzeln betrachtet.

Für jede der sechs Berufsgruppen wurde ein T-Test für unabhängige Stichproben berechnet. Die Studienteilnehmer wurden danach unterschieden, ob sie in irgendeiner Form Kontakt mit intellektuell behinderten Menschen haben oder nicht (unabhängige Variable). Die abhängige Variable ist hier wiederum die Einstellungstendenz der Personalisten.

Bei Betrachtung der Ergebnisse des T-Tests für die Berufsgruppe „Reinigungshilfskraft“ zeigt sich mit $t(73)=-.614$; $p=.541$ folgendes Ergebnis: Kontakt mit intellektuell behinderten Menschen hat hier keinerlei Einfluss auf die Einstellungstendenz. Das nicht signifikante Ergebnis zeigt, dass sich die beiden Gruppen (Kontakt ja/nein) hinsichtlich der Einstellungstendenz nicht voneinander unterscheiden.

Aufgrund der fehlenden Homogenität der Varianzen kam bei den Berufen „Gartenhilfskraft“ [$t(19,981)=-1,563$; $p=.134$] und „Lagerhilfskraft“ [$t(38,841)=-1,276$; $p=.210$] bei der Berechnung des T-Test eine Korrektur nach Welch zum Einsatz. Die Ergebnisse der T-Tests sind auch hier nicht signifikant, d.h. der Kontakt hat keinen Einfluss auf die Einstellungstendenz.

Ebenso verhält es sich bei den Berufsgruppen Fabrikhilfskraft [$t(77)=.899$; $p=.371$], Prospektverteiler [$t(69)=.894$; $p=.375$] und Textilreinigungshilfskraft [$t(67)=-.118$; $p=.906$]. Die T-Tests dieser Berufsgruppen zeigen keine signifikanten Ergebnisse, d.h. der Kontakt mit Menschen mit einer intellektuellen Behinderung hat keinen Einfluss auf die Einstellungstendenz.

Als Konsequenz aus diesem Ergebnis soll geklärt werden, ob sich die Studienteilnehmer der Gruppen mit Kontakt versus keinen Kontakt hinsichtlich des Alters unterscheiden. Es wird vermutet, dass ältere Studienteilnehmer in der Gruppe mit Kontakt schon länger im Bereich des Personalrecruitings tätig sind und deshalb über mehr Erfahrung verfügen. Dies würde sich in der Einstellungstendenz widerspiegeln.

Mit einem T-Wert [$t(108)=-0.784$; $p=.435$] ist das Ergebnis nicht signifikant, d.h. die beiden Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich des Alters nicht voneinander. Wie es sich zeigte, war das durchschnittliche Alter der Personen ohne Kontakt $MW=41,68$ und derer mit Kontakt $MW= 43,18$.

11. Diskussion und Zusammenfassung

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse dieser Untersuchung nochmals zusammenfassend dargestellt und im Hinblick auf bisherige Forschungsergebnisse diskutiert. Das Ziel dieser Studie dieser Untersuchung war es, Einstellungen von österreichischen Personalverantwortlichen zur beruflichen Integration von Menschen mit intellektueller Behinderung zu erfassen und bezüglich der arbeitsmarktpolitischen Gleichstellung von behinderten und nicht behinderten Menschen zu vergleichen.

In der ersten Fragestellung wurde untersucht, ob die Personalverantwortlichen (fiktiven) Menschen mit und ohne intellektuelle Behinderung hinsichtlich der berufsrelevanten Eigenschaften als gleich kompetent einschätzen. Hierbei wurde jede Berufsgruppe einzeln betrachtet. Es zeigte sich, dass in den Berufen Reinigungshilfskraft, Gartenhilfskraft, Prospektverteiler und Textilreinigungshilfskraft beide Personengruppen als gleich fähig eingeschätzt wurden, obwohl sie in den jeweiligen berufsspezifischen Eigenschaften teilweise als sehr unterschiedlich fähig bewertet wurden. Eine globale Tendenz, behinderte Personen als unfähiger einzuschätzen, kann man hier erkennen. In den Berufsgruppen Lagerhilfskraft und Fabrikhilfskraft wurden die intellektuell behinderten Bewerber als deutlich weniger kompetenter eingestuft als ihre nichtbeeinträchtigten Mitbewerber. Dies könnte man darauf zurückführen, dass Lagerhilfskraft und Fabrikhilfskraft eher als technische Berufe eingestuft werden.

Durch die rasante Weiterentwicklung von technischen Hilfsmitteln wie Computern, flexible Produktionssysteme, etc. steigen die beruflichen Anforderungen an die Arbeitskräfte ständig und übersteigen somit die meist niedrige Qualifikation von Menschen mit intellektueller Behinderung (Schartmann, 1999, S. 5). In diesem Zusammenhang haben Betriebsverantwortliche nach wie vor Schwierigkeiten, die Arbeits- und Leistungsfähigkeit von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung adäquat einzuschätzen (vgl. Schabmann 1997; Kreuz 2002).

Ob eine dieser beiden Personengruppen (mit versus ohne intellektuelle Behinderung) von den Personalisten bevorzugt eingestellt wird, wird in der zweiten Fragestellung analysiert. Auch hier wurden wieder alle sechs Berufe gesondert betrachtet.

Es wurde ermittelt, ob die Auswahl eines Bewerbers von seiner Gruppenzugehörigkeit (mit oder ohne intellektuelle Behinderung), von der Attraktivität des Bewerbers als potentieller Mitarbeiter hinsichtlich seiner Befähigung oder aber von der Interaktion dieser beiden Variablen abhängig ist. Hierbei zeigte sich, dass in den Berufen Gartenhilfskraft, Prospektverteiler und Textilreinigungshilfskraft weder der Attraktivitätswert noch die Gruppenzugehörigkeit oder deren Wechselwirkung die Einstellungstendenz der Personalverantwortlichen beeinflusste d.h. keine der beiden Personengruppen wurde bevorzugt eingestellt. Der Attraktivitätswert hat im Gegensatz zur Gruppenzugehörigkeit beim Beruf Reinigungshilfskraft einen signifikanten Einfluss auf die Einstellungstendenz der Personalverantwortlichen. Beim Beruf Lagerhilfskraft waren sowohl die Attraktivität als auch die Wechselwirkung zwischen der Attraktivität und der Gruppenzugehörigkeit entscheidend für die Tendenz der Personalisten, einen Bewerber einzustellen. In der Gruppe der Menschen mit intellektueller Behinderung war die Attraktivität eines Bewerbers wesentlich bedeutsamer dafür, angestellt zu werden, als in der anderen Personengruppe. Hingegen bei den Fabrikhilfskräften verringerte das Vorliegen einer intellektuellen Behinderung die Chancen des Betreffenden, von den Personalchefs eingestellt zu werden. Darüber hinaus zeigte auch die Interaktion zwischen Attraktivitätswert und Gruppenzugehörigkeit einen signifikanten Einfluss auf die Einstellungstendenz. In der Gruppe der intellektuellen Behinderung war ein hoher Attraktivitätswert ein wesentlicher Prädiktor für die Tendenz der Personalisten, eine Person einzustellen. Hingegen in der Gruppe mit den nicht behinderten Bewerbern stieg trotz hohem Attraktivitätswert die Einstellungswahrscheinlichkeit nicht.

Eine globale Betrachtung der Ergebnisse dieser Fragestellung zeigt, dass zwar gesellschaftliche Tendenzen in Richtung Inklusion bzw. Gleichstellung von behinderten Menschen zu erkennen sind, jedoch diese Personengruppe nach wie vor mit Hindernissen und Vorurteilen konfrontiert ist.

Aufbauend auf den Erwartungs-Mal-Wert-Modellen wurde angenommen, dass Handlungsalternativen (hier: Bewerber mit und ohne IB) mit hohen Attraktivitätswerten eher gewählt werden, als solche mit niedrigen Werten. Jedoch konnten die Ergebnisse dieser Fragestellung diese theoretische Annahme nicht in allen Berufsgruppen bestätigen. Das Vorliegen einer intellektuellen Behinderung

hatte in einigen Berufssparten einen maßgeblichen Einfluss auf die Einstellungsentscheidung der Personalisten.

In der dritten Fragestellung wurde erörtert, ob sich die Tendenz der Personalverantwortlichen Bewerber mit und ohne intellektuelle Behinderung einzustellen in den einzelnen Berufsbildern voneinander unterscheidet. Bei den Berufen Reinigungskraft, Gartenkraft, Prospektverteiler und Textilreinigungskraft präsentierten sich keine Unterschiede. Sowohl behinderte als auch nicht behinderte Bewerber wurden von den Personalisten in diesen Berufen gleich häufig ausgewählt. Zwar zeigten die Ergebnisse der Textilreinigungskraft eine Bevorzugung der gesunden Bewerber, jedoch war dieser Unterschied nicht groß genug, um ein statistisch signifikantes Ergebnis zu erzielen. Die stärkste Benachteiligung von intellektuell behinderten Menschen zeigte sich auch in dieser Fragestellung im technischen Bereich, den Berufen Lagerkraft und Fabrikkraft. Dies stimmt mit den Ergebnissen der Untersuchung von Schabmann und Klicpera (1997, S. 8) überein, wonach intellektuell behinderte Menschen nach Einschätzung von Betriebsverantwortlichen vor allem Reinigungsarbeiten, leichte Hilfsarbeiten und Gärtnerarbeiten ausführen können. Das sie hauptsächlich in dienstleistenden Berufen wie z.B. in einer Textilreinigung tätig sind, und nur zu einem sehr geringen Prozentsatz in technischen Berufen tätig sind, zeigt die Untersuchung von Ali et al. (2011). Bei genauerer Betrachtung des Resultats der Reinigungskraft stach hervor, dass sowohl von den gesunden als auch von den behinderten Personen nur etwas mehr als die Hälfte der Bewerber eingestellt wurden. Dies weist darauf hin, dass zwar die Gruppenzugehörigkeit die Einstellungstendenz der Personalisten nicht beeinflusst hat, jedoch die Qualifikationsanforderungen an Reinigungskräfte in den letzten Jahren möglicherweise gestiegen sind.

Die letzte Fragestellung beschäftigt sich mit dem Einfluss der demographischen Variable Kontakthäufigkeit auf die Einstellungstendenz der Personalisten (vgl. Kreuz, 2002).

Es wurde bewusst, diese Variable ausgewählt, da der direkte Kontakt mit Behinderten nach Cloerkes (2007) „die wichtigste Determinante für die Qualität der Einstellungen von Nichtbehinderten“ ist (S. 145). In dieser Untersuchung zeigte sich, dass der Kontakt zu Menschen mit intellektueller Behinderung keinerlei Einfluss auf

die Einstellungstendenz der Personalverantwortlichen hatte. Da vermutet wurde, dass ältere Studienteilnehmer aufgrund ihrer jahrelangen Berufstätigkeit bereits mehr Erfahrung im Personalrecruiting haben und diese sich in der Einstellungstendenz widerspiegeln könnte, wurden die Studienteilnehmer mit Kontakt zu behinderten Menschen mit den Probanden ohne Kontakt zu Behinderten hinsichtlich ihres Alters miteinander verglichen. Die Variable Alter hat wie in der Untersuchung von Pace et al. (2010) keinen Einfluss auf die Einstellungsbereitschaft der Personalisten. Demnach bestätigen diese Resultate bereits frühere Ergebnisse von Scior et al. (2010), wonach die Kontakthäufigkeit ein eher unzuverlässiger Prädiktor zur Vorhersage von Einstellungen darstellt. Indes zeigten Untersuchungen von Kreuz (2002) und Pace et al. (2010) einen Zusammenhang zwischen vermehrten Kontakt zu Menschen mit intellektueller Behinderung und positiverer Einstellung dieser Personengruppe gegenüber. Zahlreiche Studien präsentieren sehr unterschiedliche Ergebnisse hinsichtlich der positiven Wirkung der Kontakthäufigkeit auf die Einstellung gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen.

Neben dem Kontakt gibt es noch andere wesentliche Einflussfaktoren, die eine positive Einstellung gegenüber Menschen mit intellektueller Behinderung bedingen (vgl. Cloerkes, 2007; Kreuz, 2002).

Ein wesentlicher Kritikpunkt dieser Untersuchung bezieht sich auf die begrenzte Generalisierbarkeit der Untersuchungsergebnisse. Aufgrund der kleinen Stichprobenanzahl spiegeln die Ergebnisse dieser Untersuchung nur bedingt die arbeitsmarktpolitische Situation von Menschen mit Beeinträchtigungen in Österreich wider.

Weiters wird selbstkritisch bemerkt, dass aufgrund eines simplen „Erwartungs-Mal-Wert-Modells“ als theoretische Basis für die Konstruktion des verwendeten Online-Fragebogens, andere wichtige Wirkkomponenten der Einstellung nicht beachtet wurden. Demnach wäre es möglich, das vorliegende Messinstrument im Rahmen einer weiteren Diplomarbeit zu überarbeiten und darüber hinaus noch andere wesentlicher Variablen in die Betrachtung miteinzubeziehen.

Da die Einstellungen gegenüber Menschen mit intellektueller Behinderung nach Cloerkes (2007) in unserer Gesellschaft immer noch als starre Haltungen vorhanden sind, erscheint es umso wichtiger, die Öffentlichkeitsarbeit in diesem Bereich weiter zu forcieren. Es geht darum, diese Problematik der mangelnden Inklusion von Menschen mit intellektuellen Behinderungen noch weiter in den gesellschaftspolitischen Mittelpunkt zu bringen, um das Bewusstsein der Menschen dafür noch mehr zu schärfen.

12. Literaturverzeichnis

Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). The influence of attitudes on behavior. In D. Albarracín, B. T. Johnson, & M. P. Zanna (Eds.), *The handbook of attitudes* (pp. 173-221). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Ali, M., Schur, L. & Blanck, P. (2011). What Types of Jobs Do People with Disabilities Want. *J Occup Rehabil*, 21, 199-210.

American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD, 2010). Intellectual Disability: Definition, Classification, And Systems of Supports [Online]. Verfügbar unter: <http://www.aaidd.org/media/PDFs/CoreSlide.pdf> [28.04.2013].

American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD, 2013). Definition of Intellectual Disability [Online]. Verfügbar unter: http://www.aaidd.org/content_100.cfm?navID=21 [28.04.2013].

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.

Bleidick, U. & Ellger-Rüttgardt, S. L. (2008). *Behindertenpädagogik – eine Bilanz. Bildungspolitik und Theorieentwicklung von 1950 bis zur Gegenwart*. Stuttgart: Kohlhammer.

Bohner, G. (2002). Einstellungen. In W. Stroebe, K., Jonas & M. Hewstone (Hrsg.), *Sozialpsychologie. Eine Einführung* (4. Auflage, S. 265 – 315). Berlin; Heidelberg; New York: Springer .

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.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BAS) (1993). *Das Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung* (2. unveränderte Auflage) [Online]. Verfügbar unter: <http://www.oear.or.at/ihr-recht/behindertenkonzept/das-behindertenkonzept-der-osterreichischen-bundesregierung/1992Behindertenkonzept-derBundesregierung.pdf> [20.04.2013].

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BASK) (2009). *Behindertenbericht 2008. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich 2008* [Online]. Verfügbar unter: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/7/4/9/CH2092/CMS1359980335644/behindertenbericht_09-03-17.pdf [20.04.2013].

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BASK) (2012). *Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012 – 2020. Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention* [Online]. Verfügbar unter: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/7/7/8/CH2477/CMS1332494355998/nap_web.pdf [20.04.2013].

Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (BASB) (2012). *Geschäftsbericht 2011* [Online]. Verfügbar unter: http://www.bundessozialamt.gv.at/cms/basb/attachments/8/6/9/CH0011/CMS1199698574311/26819_basb_gb_2011_screen.pdf [28.04.2013].

Caldozo, V. (2013). *Einstellungen zur beruflichen Integration von Menschen mit intellektuellen Behinderungen. Situation in der Slowakei*. Unveröffentlichte Dipl. Arbeit. Universität, Wien.

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.

Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI, 2013a). *ICD-10-WHO Version 2013. Intelligenzminderung* [Online]. Verfügbar unter: <http://www.dimdi.de/static/de/klassi/icd-10-who/kodesuche/onlinefassungen/htmlamtl2013/block-f70-f79.htm> [10.03.2013].

Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI, 2013b). *ICD-10-WHO Version 2013. Umschriebene Entwicklungsstörungen schulischer Fertigkeiten* [Online]. Verfügbar unter: <http://www.dimdi.de/static/de/klassi/icd-10-who/kodesuche/onlinefassungen/htmlamtl2013/block-f80-f89.htm> [10.03.2013].

Doose, S. (2003). *Unterstützt Beschäftigung im Kontext von internationalen, europäischen und deutschen Entwicklungen in der Behindertenpolitik* [Online]. Verfügbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/doose-kontext.html> [19.04.2013].

Eagly, A. H. & Chaiken, S. (1998). Attitude structure and function. In D. Gilbert, S. T. Fiske & G. Linzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (4th ed., pp. 269-322). New York: McGraw-Hill.

Fasching, H. & Koenig, O. (2010). *Arbeitsmarktpolitische Unterstützungsmaßnahmen in Österreich. Dokumentation der bundesweiten Trägerbefragung arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsmaßnahmen*. Datenband II der dreibändigen Reihe „Die Übergangs-, Unterstützungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung in Österreich“. Wien: Universität Wien.

Fembeck, M., Butcher, T. H., Heindorf, I. & Wroblewski, A. (2012). *Internationale Studie zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Zero Project Report 2013. Zusammenfassung der Studie aus österreichischer Sicht* [Online]. Verfügbar unter: http://www.zeroproject.org/wp-content/uploads/2012/11/Zero-Report_AT_-2013.pdf [19.04.2013].

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.

Herkner, W. (2003). *Lehrbuch Sozialpsychologie* (2. unveränderte Auflage). Bern; Göttingen; Toronto; Seattle: Huber.

Hogg, M. A. & Vaughan, G. M. (2008). *Social Psychology* (5th ed.). Harlow, England; u.a.: Pearson.

Jahoda, M. (1983). *Wieviel Arbeit braucht der Mensch*. Weinheim; Basel: Beltz Verlag.

Katz, D. (1960). The Functional Approach to the Study of Attitudes. *The Public Opinion Quarterly*, 24, 2, 163 – 204.

Kirchler, E. (2011). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (3. aktualisierte und überarbeitete Auflage). Wien: Facultas.

Koenig, O., Postek, N. & Stadler-Vida, M. (2011). *Nichts über uns ohne uns. Informationen über den zukünftigen Arbeitsplatz aus der Sicht von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung im Sinne des Betroffenen-Mainstreamings* [Online]. Verfügbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/koenig-nichts.html> [28.04.2013].

Kreuz, A. (2002). *Einstellungen gegenüber Menschen mit einer geistigen Behinderung: Analyse und Weiterentwicklung von Einstellungsinstrumenten*. Wien: WUV-Universitätsverlag.

Lebenshilfe Österreich. (2010). Wege zur inklusiven Arbeit. Dialogpapier der Lebenshilfe Österreich [Online]. Verfügbar unter: <http://www.lebenshilfe.at/index.php?/de/Presse/Downloads/Dialogpapiere/Dialogpapier-Inklusive-Arbeit> [19.04.2013].

Neumann, M. & Werner, D. (2012). Berufsausbildung, Arbeitsmarktteilhabe und Lebensqualität - kann die berufliche Rehabilitation durch Berufsbildungswerke diesen Dreiklang bilden. *Berufliche Rehabilitation*, 26, 3, 161 – 173.

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.

Puschke, M. (2005). *Die internationale Klassifikation von Behinderung der Weltgesundheitsorganisation* [Online]. Verfügbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/wzs-7-05-puschke-klassifikation.html> [20.04.2013].

Saß, H. (2003). *Diagnostisches und statistisches Manual psychischer Störungen: Textrevision - DSM-IV-TR*. Göttingen: Hogrefe.

Schäffter, O. (1991). Modi des Fremderlebens. Deutungsmuster im Umgang mit Fremdheit. In O. Schäffter (Hrsg.), *Das Fremde. Erfahrungsmöglichkeiten zwischen Faszination und Bedrohung* (S. 11 – 42). Opladen: Westdeutscher Verlag.

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. (1997). Welche Berufe üben Menschen mit geistiger Behinderung am offenen Arbeitsmarkt aus. Erfahrungen von Experten und Betroffenen in Österreich. *Geistige Behinderung*, 2, 5 – 12.

Schabmann, A. & Klicpera, C. (1998). *Erleben von Berufstätigkeit* [Online]. Verfügbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/beh4-98-erleben.html> [26.03.2013].

Schabmann, A. & Klicpera, C. (2000). *Berufsbeschreibungen 125 einfache Hilfs- und Anlernberufe*. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.

Schabmann, A. & Kreuz, A. (1999). Die Erfassung der Einstellungen gegenüber geistig behinderten Menschen anhand der deutschsprachigen Version des Mental Retardation Attitude Inventory-R. *Heilpädagogische Forschung*, 24, 4, 174 – 183.

Schartmann, D. (1999). *Berufliche Integration geistig behinderter Menschen – die Sicht der Betriebe* [Online]. Verfügbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/gl2-99-betriebe.html> [19.04.2013].

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

Shavitt, S. (1989). Operationalizing, functional theories of attitude. In A. R. Pratkanis, S. J. Breckler & A. G. Greenwald (Hrsg.), *Attitude structure and function* (pp. 311 – 337). Hillsdale, NJ: Erlbaum.)

Spelitz, S. (2010). *Eine quantitative Erhebung zum Unterstützungsbedarf von Menschen mit geistiger Behinderung aus Sicht der Träger arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in der beruflichen Integration in Österreich*. Unveröffentlichte Dipl. Arbeit, Universität, Wien.

Strachota, A. (2004). Es ist normal anders zu sein - Hauptsache gesund. Behinderung im Spannungsfeld von Normalität und Abnormalität. *Heilpädagogik*, 2, 14 – 25.

Szymanski, E. M., Parker, R. M., Ryan, C., Merz, M. A., Trevino-Espinoza, B. & Johnston-Rodriguez, S. (2003). Work and Disability. Basic Constructs. In E. M. Szymanski & R. M. Parker (Ed.), *Work and Disability. Issues and Strategies in Career Development and Job Placement* (2nd ed.), pp. 1 – 25). Austin; Texas: Pro-Ed.

Theunissen, G. (2008). Geistige Behinderung und Lernbehinderung. Zwei inzwischen umstrittene Begriffe in der Diskussion. *Geistige Behinderung*, 2, 127 – 136.

Thurstone, L. L. (1931). The Measurement of Social Attitudes. *Journal of Abnormal and Social Psychology* 27, 249-269.

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

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.

Wolfmayr, F. (2013). Österreich. Arbeiten mit Behinderung in Österreich. In H. Schwalb und G. Theunissen (Hrsg.), *Unbehindert arbeiten, unbehindert leben. Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten im Arbeitsleben* (S. 84 – 97). Stuttgart: Kohlhammer.

World Health Organization (1980). *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps. A manual of classification relating to the consequences of disease* [Online]. Verfügbar unter: http://whqlibdoc.who.int/publications/1980/9241541261_eng.pdf [28.04.2013].

World Health Organization (2005). ICF. Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit [Online]. Verfügbar unter: http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endfassung/icf_endfassung-2005-10-01.pdf?action=Ich_akzeptiere [19.04.2013].

Yuker, H. E. & Hurley, M. K. (1987). Contact with and Attitudes toward Persons with Disabilities. The Measurement of Intergroup Contact. *Rehabilitation Psychology*, 32, 3, 145 – 154.

Ziemen, K. (2003). *Anerkennung, Selbstbestimmung, Gleichstellung. Auf dem Weg zu Integration/Inklusion* [Online]. Verfügbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/ziemen-gleichstellung.html> [19.04.2013].

13. Anhang

I. Kurzzusammenfassung

II. Abstract

III. Beispielversion des Online Fragebogens

IV. Erklärung

V. Lebenslauf

I. Kurzzusammenfassung

In der Rahmen dieser Diplomarbeit wurde versucht, mit Hilfe eines selbst konstruierten Online-Fragebogens die Einstellungen von Personalverantwortlichen zur beruflichen Integration von Menschen mit intellektueller Behinderung zu erfassen.

Die Stichprobe umfasste 110 Personalverantwortliche aus verschiedenen Branchen u.a. Gebäudereinigung, Textilreinigung, Gärtnereibetriebe, Bauwesen.

Es wurde der Frage nachgegangen, ob die Personalverantwortlichen die Kompetenz von Menschen mit und ohne intellektuelle Behinderung im Hinblick auf verschiedene berufsrelevante Eigenschaften unterschiedlich einschätzen. In diesem Zusammenhang wurde die Bereitschaft der Personalverantwortlichen, Menschen mit und ohne intellektuelle Behinderung einzustellen, über verschiedene Berufsbilder hinweg miteinander verglichen. Zuletzt wurde ermittelt, ob der Kontakt zu Menschen mit intellektueller Behinderung sowie das Alter der Personalverantwortlichen einen Einfluss auf die Bereitschaft hat, einen Bewerber (intellektuell behindert oder nicht behindert) einzustellen. In den meisten Berufsbildern präsentiert sich sowohl hinsichtlich der Einstellungstendenz als auch der Kompetenzeinschätzung in den berufsrelevanten Eigenschaften ein deutliches Bild der Benachteiligung von Menschen mit intellektueller Behinderung. Lediglich in niedrigqualifizierten Berufen wie

z.B. Gartenhilfskraft, Prospektverteiler, usw. wurden Menschen mit intellektueller Behinderung gleich häufig eingestellt wie ihre nichtbehinderten Mitbewerber.

Seit vielen Jahren bemüht sich die Behindertenpolitik mit verschiedenen Maßnahmen Menschen mit Behinderungen die volle Partizipation am gesellschaftlichen Leben, wie zum Beispiel im beruflichen Bereich, zu ermöglichen. Leider werden diese Bemühungen durch negative Meinungen und das Unterschätzen der Fähigkeiten behinderter Menschen stark beeinträchtigt. Dieser Themenbereich sollte zukünftig noch mehr sozialpolitische Aufmerksamkeit geschenkt werden, damit wir eines Tages nicht mehr über die Inklusion reden müssen, sondern diese einfach leben können.

II. Abstract

In this thesis, an attempt was made to detect the attitudes to the vocational integration of people with intellectual disability of Human Resources Managers (HR managers) with a self-designed online questionnaire.

The sample included 110 HR managers from various industries including the cleaning of buildings, dry cleaning, nursery plants and construction. It was investigated whether the HR managers differ in assessing the competence of people with and without intellectual impairment with regard to various job-related characteristics. In this context, the willingness of HR managers to hire people with and without intellectual disability was compared to each other across different occupations. Beyond it was determined whether the contact with people with intellectual disability or age of HR managers has an impact on the willingness to hire a job applicant (not impaired or intellectually impaired). In most occupations we see in terms of both the tendency of setting and the assessment of competence concerning to the job-relevant characteristics a clear picture of discrimination against people with intellectual disabilities. Only in low-skilled occupations such as Garden assistant, flyer distributor, etc., both groups of people those with intellectual disabilities and their non-disabled competitors were equally often employed by the HR managers.

For many years, the disability policy tries with various measures to enable people with disabilities full participation in social life, such as the working area. Unfortunately negative opinions and the underestimating of the abilities of disabled people greatly affect these efforts. The social policy should give more attention to this topic, so that one day we no longer need to talk about the inclusion but just living it.

III. Beispielversion des Online Fragebogens



0% ausgefüllt

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. .

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

Annemarie Sumederer, Institut für Psychologie, Universität Wien - 2012



10% ausgefüllt

1. Wie wichtig beurteilen Sie die folgenden Kompetenzen für den Beruf Hilfskraft in einem Lager? [BF03]

	unwichtig	sehr wichtig
Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen	<input type="range"/>	
körperliche Belastbarkeit (Kraft, Ausdauer)	<input type="range"/>	
Merkfähigkeit (Produkte)	<input type="range"/>	
Teamfähigkeit	<input type="range"/>	
Verlässlichkeit	<input type="range"/>	
Kommunikationsfähigkeit	<input type="range"/>	

Weiter

Annemarie Sumederer, Institut für Psychologie, Universität Wien - 2012

20% ausgefüllt

2. Wie wichtig beurteilen Sie die folgenden Kompetenzen für den Beruf Hilfskraft in einer Textilreinigung? [BF06]

	unwichtig	sehr wichtig
körperliche Belastbarkeit	<input type="range"/>	
Konzentrationsfähigkeit (Sortieren der Kleider)	<input type="range"/>	
Handgeschicklichkeit	<input type="range"/>	
genaues Arbeiten (vor allem im Gebrauch mit Reinigungsmitteln)	<input type="range"/>	
gepflegtes Äußeres	<input type="range"/>	
Freude am Kundenkontakt	<input type="range"/>	

Weiter

Annemarie Sumereder, Institut für Psychologie, Universität Wien - 2012

30% ausgefüllt

3. Wie wichtig beurteilen Sie die folgenden Kompetenzen für den Beruf Gartenhilfskraft? [BF02]

	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"/>	

Weiter

Annemarie Sumereder, Institut für Psychologie, Universität Wien - 2012

**4. Wie wichtig beurteilen Sie die folgenden Kompetenzen für den Beruf
Prospektverteiler/in? [BF05]**

	unwichtig	sehr wichtig
körperliche Belastbarkeit, vor allem Ausdauer	<input type="range"/>	
Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen	<input type="range"/>	
Zuverlässigkeit	<input type="range"/>	
Einsatzbereitschaft	<input type="range"/>	
Genauigkeit	<input type="range"/>	
Orientierungssinn	<input type="range"/>	

Weiter

5. Christian ist 18 Jahre alt. Er hat eine Schule mit sonderpädagogischem Schwerpunkt besucht. Danach hat er eine Lehre begonnen, diese im letzten Jahr allerdings abgebrochen. Seitdem ist er auf der Suche nach einer Arbeitsstelle. Er möchte sich als Hilfskraft in einem Lager bewerben. Christian sieht dies als eine Chance sich ins Berufsleben zu integrieren. [J005]

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 einem Lager verfügt?

0 % bedeutet unwahrscheinlich
100 % bedeutet sehr wahrscheinlich

	0 %	100 %
Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen	☐	☐
körperliche Belastbarkeit (Kraft, Ausdauer)	☐	☐
Merkfähigkeit (Produkte)	☐	☐
Teamfähigkeit	☐	☐
Verlässlichkeit	☐	☐
Kommunikationsfähigkeit	☐	☐

6. Könnten Sie sich vorstellen, diese Person für den von ihr angestrebten Beruf einzustellen? [E003]

- ☐ ja
☐ nein

Weiter

7. Lucia ist 20 Jahre alt und alleinerziehende Mutter. Mit 17 hat sie die Schule aufgrund der Schwangerschaft abbrechen müssen. Sie wohnt noch bei Ihren Eltern, da Sie deren Unterstützung gebraucht hat. Allerdings möchte Sie nun mit ihrem 3-jährigen Sohn ausziehen und ein eigenes Leben führen. Sie hat vom AMS kürzlich ein Angebot als Hilfskraft in einer Textilreinigung bekommen, für das sie sich interessiert. [J012]

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 Textilreinigung verfügt?

0 % bedeutet unwahrscheinlich

100 % bedeutet sehr wahrscheinlich

	0 %	100 %
körperliche Belastbarkeit	☐	☐
Konzentrationsfähigkeit (Sortieren der Kleider)	☐	☐
Handgeschicklichkeit	☐	☐
genaues Arbeiten (vor allem im Gebrauch mit Reinigungsmitteln)	☐	☐
gepflegtes Äußeres	☐	☐
Freude am Kundenkontakt	☐	☐

8. Könnten Sie sich vorstellen, diese Person für den von ihr angestrebten Beruf einzustellen? [E006]

☐ ja

☐ nein

Weiter

9. Wolfgang 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 bei seinen Eltern und möchte ihnen jedoch jetzt Miete für sein Zimmer bezahlen. 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. [J004]

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

	0 %	100 %
körperliche Belastbarkeit insbesondere Körperkraft und Ausdauer	☐	☐
selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten	☐	☐
Genauigkeit und Zuverlässigkeit	☐	☐
Teamfähigkeit	☐	☐
Kommunikationsfähigkeit	☐	☐
Einsatzbereitschaft	☐	☐

10. Könnten Sie sich vorstellen, diese Person für den von ihr angestrebten Beruf einzustellen? [E002]

- ☐ ja
- ☐ nein

Weiter

11. 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. [J009]

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

	0 %	100 %
körperliche Belastbarkeit, vor allem Ausdauer	☐ ☐ ☐ ☐	
Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen	☐ ☐ ☐ ☐	
Zuverlässigkeit	☐ ☐ ☐ ☐	
Einsatzbereitschaft	☐ ☐ ☐ ☐	
Genauigkeit	☐ ☐ ☐ ☐	
Orientierungssinn	☐ ☐ ☐ ☐	

12. Könnten Sie sich vorstellen, diese Person für den von ihr angestrebten Beruf einzustellen? [E005]

- ☐ ja
- ☐ nein

Weiter

13. Welches Geschlecht haben Sie? [SD01]

- ☐ weiblich
☐ männlich

14. Wie alt sind Sie? [SD02]

Ich bin Jahre

15. Welchen Bildungsabschluss haben Sie? [SD08]

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

- ☐ Schule beendet ohne Abschluss
☐ Realschul- oder gleichwertiger Abschluss
☐ Abgeschlossene Lehre
☐ Berufsbildende Höhere Schule
☐ Matura, Hochschulreife
☐ Fachhochschul-/Hochschulabschluss
☐ Anderer Abschluss, und zwar:

16. Was machen Sie beruflich? [SD10]

- ☐ 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? [SD12]

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 Teilnehmerin,
lieber Teilnehmer,

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:

[Am Panel teilnehmen](#)

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.

IV. Erklärung

Ich versichere hiermit,

dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmitteln benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient habe, sowie

dass ich diese Diplomarbeit bisher weder im Inland noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

Datum

Unterschrift

V. Lebenslauf

Persönliche Angaben

Name	Annemarie Karoline Sumereder (geb. Hofer)
Geboren	am 19. Mai 1978 in Villach
Familienstand	verheiratet, 1 Tochter
Wohnort	1150 Wien

Ausbildung

2013	Abschluss des Psychologiestudiums
2007	aktive Wiederaufnahme des Psychologiestudiums an der Universität Wien (2. Studienabschnitt) mit dem Schwerpunkt Klinische und Gesundheitspsychologie
1997	Beginn Studium der Psychologie an der Universität Wien
1992-1996	Bundesrealgymnasium (naturwissenschaftlicher Zweig), Feldkirchen in Kärnten
1988–1992	Musikhauptschule in Feldkirchen
1984- 1988	Volksschule in St. Martin-Sittich

Berufserfahrung

- Seit 2009** Administration origo-Gesundheitszentren Institute ibos, salvia und sowhat:
- telefonische und persönliche Erstberatungen von Klienten; Angehörigenberatungen; Versicherungsagenden; seit März 2013 Durchführen von klinisch-psychologischen Computerdiagnostiken unter Anleitung der angestellten Klinischen und GesundheitspsychologInnen
- 2008** Praktikum im Zuge des Psychologiestudiums am Institut sowhat
- 2006-2009** Karenz
- 1999-2005** Betreuerin, Coach und Garderobiere von minderjährigen Musicaldarsteller bei den Vereinigten Bühnen Wien
- 1994-1996** Lernbegleiterin für lernschwache Kinder (privat), Feldkirchen

Sonstige Kenntnisse

- Sprachen** Englisch (in Wort und Schrift)
- EDV** MS Office und Internet